

Chancengleichheit

Arbeit

CHANCENGLEICHHEIT

Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz; Stubenring 1, 1010 Wien ▪ **Druck:** Sozialministerium ▪ **Verlags- und Herstellungsort:** Wien ▪ **8. überarbeitete Auflage:** Juli 2016 ▪ **Bildnachweis:** © markrubens - Fotolia.com ▪ **ISBN:** 978-3-85010-212-4

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z. B. Internet oder CD-Rom.

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 ermächtigte, 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 der Gesetzestexte befindet sich im Anhang.

2009 trat der Vertrag von Lissabon in Kraft. Seither ist Artikel 19 des AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) die wesentliche Rechtsgrundlage für die Bekämpfung von Diskriminierung.

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. 2011 wurden schwerpunktmäßig Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenstransparenz zwischen Frauen und Männern aufgenommen. 2013 wurde die Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie umgesetzt. Darüber hinaus erfolgten einige Verbesserungen und Vereinfachungen im Verfahrensrecht.

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 Gleichbehandlungsrechte 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. Die Gesetzestexte zur Gleichbehandlung finden Sie auch unter www.ris.bka.gv.at.

Alois Stöger

Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

INHALTSVERZEICHNIS

Impressum	2
Vorwort	3
Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich - Welche Regelungen gibt es?	7
Gleichbehandlungsgesetz - Wer darf nicht diskriminiert werden?	9
In welchen Bereichen darf nicht diskriminiert werden?	11
Was bedeutet Diskriminierung - Diskriminierungsformen	13
Was gilt nicht als Diskriminierung?	19
Wie ist ein Einkommensbericht zu erstellen?	21
Was ist bei Stellenausschreibungen zu beachten?	23
Was ist beim Inserieren von Wohnraum zu beachten?	25
Was ist positive Diskriminierung?	27
Was ist das Benachteiligungsverbot?	29
Welche Ansprüche gibt es bei Diskriminierung?	31
Wo erhalten betroffene Personen Beratung und Unterstützung und wie sind Ansprüche durchzusetzen?	35
Welche Fristen sind zu berücksichtigen?	37
Was ist bei der Beweislast zu berücksichtigen?	39
Welche Einrichtungen zur Bekämpfung von Diskriminierung gibt es?	41
Besondere Regelungen für Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsrecht)	45
Wann liegt eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung vor?	45
Was gilt sowohl für Menschen mit Behinderungen als auch für Menschen, die vom Gleichbehandlungsgesetz geschützt sind?	47
Welche Unterschiede zum Gleichbehandlungsgesetz gibt es?	49
In welchen Bereichen gilt das Diskriminierungsverbot?	51
Wo gilt das Verbot einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung nach dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz?	53
Welche Ansprüche gibt es und wie sind sie geltend zu machen?	55
Wo erhalten betroffene Personen Beratung?	57
Adressen zur Gleichbehandlung	59
Gesetze	69
EU-Richtlinien	77
Ausgewählte Judikatur des Europäischen Gerichtshofs	79

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. Juli 2004** wurde auch das Verbot der Diskriminierung aufgrund der **Ethnie** auf den Bereich **außerhalb der Arbeitswelt** ausgedehnt.

Mit **1. August 2008** wurden 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.

Mit Wirksamkeitsbeginn **1. März 2011** wurden schwerpunktmäßig Maßnahmen zur Verbesserung der **Einkommenstransparenz** zwischen Frauen und Männern aufgenommen. Darüber hinaus erfolgten weitere Verbesserungen im materiellen Recht und im Verfahren.

Seit **1. August 2013** ist klaggestellt, dass bei **selbständiger Erwerbstätigkeit** alle von der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie erfassten Bereiche wie etwa die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit vom Schutzbereich des Gesetzes umfasst sind. Darüber hinaus erfolgten weitere Verbesserungen im materiellen Recht und im Verfahren.

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 Waren und Dienstleistungen
- Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft.

Das **Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft** 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 die Novellen in den **Jahren 2008, 2011 und 2013** 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 Sozialministeriumservice** (vormalig: **Bundessozialamt**).

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ - WER DARF NICHT DISKRIMINIERT WERDEN?

Diskriminierungsgründe - Merkmale

- **Menschen aufgrund ihres Geschlechts**

Verboten ist eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat. Der Begriff „Geschlecht“ umfasst Frauen, Männer und transsexuelle Personen.

- **Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit**

Verboten ist eine Ungleichbehandlung aufgrund der 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**

Verboten ist eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung. Gemeint sind hier nicht nur Kirchen und anerkannte Religionsgemeinschaften, sondern auch Glaubensgemeinschaften. Bestimmte Sekten, Parteien oder andere Gruppierungen, die eine verpönte Weltanschauung vertreten, können weiterhin verboten werden.

- **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**

Verboten ist eine Ungleichbehandlung aufgrund der 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 Begründung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Bewerbung)
- beim Entgelt (darunter fallen auch Betriebspensionen)
- bei freiwilligen Sozialleistungen (z.B. Treuegelder, Werksküche)
- bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung
- bei der Beförderung
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (z.B. Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, konkrete Arbeitsaufgaben)
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (auch 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 unmittelbaren 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)
- bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit (z.B. Betriebsbewilligungen, Gewerbeberechtigung bzw. deren Erweiterung)

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, Sozialhilfe der Länder, Pflegegeld usw.)
- **bei sozialen Vergünstigungen** (z.B. Wohnungsbeihilfe, Befreiung von der Rezeptgebühr für Medikamente)
- **bei der Bildung** (z.B. beim Zugang zu Schulen und Stipendien)
- **bei öffentlich angebotenen Waren und Dienstleistungen** (z.B. in Geschäften, Restaurants, Diskotheken, Freizeiteinrichtungen)
Dienstleistungen, die vom Staat in Erfüllung seiner öffentlichen Aufgaben ohne wirtschaftliche Gegenleistung erbracht werden, z.B. öffentliche Verwaltung, 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 Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit darstellen.

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

ES DARF NIEMAND DISKRIMINIERT WERDEN:

Bei öffentlich angebotenen Waren und Dienstleistungen (z.B. in Geschäften, Restaurants, Diskotheken, Freizeiteinrichtungen); unter öffentlich angebotenen Waren 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 Herrenschnitte 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“.

Familienstand, Schwangerschaft und Kinderbetreuung

Die Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft ist ebenso eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und daher verboten. Dies gilt auch für Mütter und Väter, die Kinderbetreuungspflichten wahrnehmen. Schließlich ist auch eine Ungleichbehandlung, die auf dem Umstand basiert, dass eine Person ledig, verheiratet, in eingetragener Partnerschaft lebend, geschieden, verwitwet oder ein hinterbliebener eingetragener Partner ist, die Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt wurde bzw. die eingetragene Partnerschaft aufgelöst oder für nichtig erklärt wurde, eine unmittelbare Diskriminierung.

BEISPIELE

- Eine Arbeitnehmerin gibt im Probemonat dem Unternehmen ihre Schwangerschaft bekannt. Daraufhin wird ihr Arbeitsverhältnis beendet.
- Ein/e Arbeitnehmer/in kehrt nach der Karenz an seinen/ihren Arbeitsplatz zurück, wird jedoch nur mehr - im Vergleich mit seiner/ihrer bisherigen Tätigkeit - mit minderwertigen Arbeiten betraut.
- Ein Vater nimmt Pflegefreistellung für sein Kind in Anspruch und wird deshalb bei der nächsten Beförderung übergangen.
- Eine Arbeitnehmerin, die kürzlich geheiratet hat, wird gekündigt, weil der/die Arbeitgeber/in befürchtet, dass die Frau demnächst schwanger wird.

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“ kann eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit darstellen.
- Die Anordnung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, 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 Diskothekenbesitzer weist seinen Türsteher an, Menschen mit schwarzer Hautfarbe nicht einzulassen. In diesem Fall diskriminieren sowohl der Türsteher als auch der Diskothekenbesitzer Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit.

Was ist eine Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses?

Personen, die ein Naheverhältnis zu Personen mit geschützten Merkmalen (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religions- und Glaubensgemeinschaft, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung) haben, sind ebenfalls vor Diskriminierung und Belästigung geschützt.

BEISPIELE

- Ein Mann wird von Arbeitskollegen auf die großen Brüste oder den knackigen Po seiner Freundin (Merkmal: Geschlecht) angesprochen. Hier kann eine sexuelle Belästigung des Mannes auf Grund seines Naheverhältnisses zu seiner Freundin gegeben sein.
- Eine Gruppe von Freunden will ein Lokal betreten. Die dunkelhäutigen Personen werden nicht eingelassen, die Nicht-Dunkelhäutigen jedoch schon. Die Nicht-Dunkelhäutigen werden dadurch diskriminiert, indem sie sich auf Grund ihrer freundschaftlichen Beziehung den dunkelhäutigen Personen (Merkmal: ethnische Zugehörigkeit) anschließen und das Lokal ebenfalls nicht betreten.

Was ist Belästigung und sexuelle Belästigung?

Wird eine Person aus einem der vorne 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. Kollegen/Kolleginnen, Kunden/Kundinnen, Lieferanten/Lieferantinnen 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 Lieferant oder eine Lieferantin bzw. ein Kunde oder eine Kundin diese Witze erzählt oder abwertende Bemerkungen über Schwule macht.

Vortragende einer Berufsbildungsmaßnahme oder Berater/innen des AMS oder ähnlicher Einrichtungen dürfen ebenfalls andere Personen nicht belästigen.

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, was ebenso verboten ist.

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**.

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 vorne aufgezählten Merkmale – ausgenommen das Merkmal Geschlecht - ist dann keine Diskriminierung, wenn das **betreffende Merkmal** eine **wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung für die berufliche Tätigkeit** ist. Beim Merkmal **Geschlecht** muss ein bestimmtes Geschlecht eine **unverzichtbare Voraussetzung** für die Ausübung der Tätigkeit sein.

BEISPIELE

- Die Besetzung einer Theaterrolle eines jugendlichen Liebhabers mit einem jungen Schauspieler stellt gegenüber älteren Bewerbern keine Diskriminierung aufgrund des Alters dar.
- Eine römisch-katholisch geführte Privatschule nimmt nur Religionslehrer/innen auf, die 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 eine **Ware 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/innenausbildung, so kann er aufgrund seines Alters wegen der langen Ausbildungszeit gerechtfertigterweise abgelehnt werden.

WIE IST EIN EINKOMMENSBERICHT ZU ERSTELLEN?

Betriebe müssen sich seit 2011 verpflichtend mit den Einkommensunterschieden zwischen ihren Mitarbeiter/innen beschäftigen.

Unternehmen mit einer bestimmten Anzahl an Mitarbeiter/innen müssen seit 2011 alle zwei Jahre einen **Einkommensbericht** (= anonymisierte Darstellung der Entgelte von Frauen und Männern) erstellen, wobei in einem zeitlichen Stufenplan festgelegt ist, ab welcher Anzahl von Mitarbeiter/innen ein Unternehmen von der Berichtspflicht erfasst ist. Ab 2014 müssen Unternehmen ab einer Mitarbeiter/innenzahl von mehr als 150 Personen einen Einkommensbericht legen.

In den Einkommensberichten muss angegeben werden, wie viele Frauen und Männer in einer kollektivvertraglichen Verwendungsgruppe eingestuft sind, und was das arbeitszeitbereinigte Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern in der jeweiligen Gruppe ist. Heranzuziehen ist das Gesamtarbeitsentgelt, also einschließlich Zulagen, Remunerationen und Ähnlichem.

Grundsätzlich hat der (Zentral-)Betriebsrat das Recht auf Information und Beratung zu diesen Berichten. In Betrieben ohne Betriebsrat ist der Bericht in einem allen Arbeitnehmer/innen zugänglichen Raum aufzulegen.

Der (Zentral-)Betriebsrat bzw. die Arbeitnehmer/innen können den Einkommensbericht bis zu drei Jahre im Nachhinein vor Gericht einklagen.

Über den Inhalt des Einkommensberichtes ist der/die Arbeitnehmer/in zur Verschwiegenheit verpflichtet. Dem stehen die Einholung von Rechtsauskünften oder Rechtsberatung durch Interessenvertretungen und sonstige Personen oder Einrichtungen, die ihrerseits einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen sowie die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens oder eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission nicht entgegen.

Bei einem Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht kann der/die Arbeitgeber/in bei der Bezirksverwaltungsbehörde den Strafantrag stellen, dass eine Verwaltungsstrafe in Höhe von maximal 360 Euro verhängt wird. Die Behörde kann von der Verhängung einer Strafe absehen, wenn das Verschulden des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin geringfügig ist und die Folgen der Verletzung der Verschwiegenheitspflicht unbedeutend sind. Sie kann den/die Arbeitnehmer/in jedoch gleichzeitig unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit des Verhaltens mit Bescheid ermahnen, sofern dies erforderlich ist.

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 Diskriminierungsverbot darf nur dann abgegangen werden, wenn das betreffende **Merkmal** (siehe unter „**Diskriminierungsgründe – Merkmale**“, Seite 9) eine **wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung** darstellt. Beim Merkmal **Geschlecht** darf nur dann vom Diskriminierungsverbot abgegangen werden, wenn ein bestimmtes Geschlecht eine **unverzichtbare Voraussetzung** für die Ausübung der Tätigkeit ist.

BEISPIELE

- Die Ausschreibung einer Stelle mit beratender Tätigkeit in Frauenhäusern oder Frauenberatungsstellen, in der nur Frauen gesucht werden, kann zulässig sein.
- 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.

Angabe der Bezahlung

Unternehmen und Arbeitsvermittler/innen sind verpflichtet, bei Stellenausschreibungen anzugeben, wie hoch das kollektivvertragliche Mindestentgelt ist und gegebenenfalls auf die Möglichkeit der Überzahlung hinzuweisen. In Wirtschaftsbereichen, in denen es kein kollektivvertragliches Mindestentgelt gibt, muss jenes Entgelt angegeben werden, das als Verhandlungsbasis für die Vereinbarung des Entgelts dienen soll. Nicht erfasst sind arbeitnehmerähnliche Personen sowie Arbeitnehmer/innen in hohen Führungspositionen (z.B. Geschäftsführer/innen).

BEISPIEL

Beispiel für eine Zeitungsannonce: Wir suchen Verkäufer/in zu Euro xxxx,xx,-- monatlich. Eine Überzahlung ist möglich.

Sanktionen

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 BEIM INSERIEREN VON WOHNRAUM ZU BEACHTEN?

Wohnungsinserate müssen diskriminierungsfrei formuliert werden. Dies bezieht sich jedoch nur auf die Merkmale **Geschlecht** und **ethnische Zugehörigkeit**.

BEISPIEL

Inserate wie „Wohnung nur für Inländer“ sind verboten.

Ausnahme

Es ist keine Diskriminierung, wenn die Heranziehung des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit durch ein **legitimes Ziel** gerechtfertigt ist und die **Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich** sind. Dies gilt insbesondere dann, wenn durch die Bereitstellung von Wohnraum ein besonderes **Nahe- oder Vertrauensverhältnis** der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird.

BEISPIELE

- Die Gestaltung von Wohnprojekten für eine bestimmte Bevölkerungsgruppe (z.B. Frauen), die auf die Bedürfnisse dieser Gruppe besonders Rücksicht nimmt, ist möglich.
- Eine Frau, die ein Zimmer in ihrer Wohnung vermieten möchte und das Inserat nur an Frauen richtet, begeht keine Diskriminierung.

Sanktionen

Beim **ersten Verstoß** gegen das Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum kann die Bezirksverwaltungsbehörde eine **Verwarnung** aussprechen, bei **weiteren Verstößen** droht eine **Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro**. Den Strafantrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde kann der/die Interessent/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 nur 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 **Zeugen** und **Zeuginnen** oder **Auskunftspersonen**, die Beschwerden anderer Personen unterstützen oder in Verfahren aussagen.

Die Verletzung des Benachteiligungsverbotest 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 des **Geschlechts** bzw. der **ethnischen Zugehörigkeit** verboten ist, dürfen die Person, die sich über eine Diskriminierung beschwert oder deswegen ein Verfahren einleitet bzw. Zeugen und Zeuginnen 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. Die Höhe des immateriellen Schadenersatzes soll so bemessen werden, dass die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert. 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.

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 für die erlittene persönliche 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 ARBEITSVERHÄLTNISES

Ein/e Arbeitnehmer/in wird wegen eines der vorne 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 für die erlittene persönliche Kränkung**.

Sonstige Bereiche in der Arbeitswelt

Wird eine Person in den sonstigen vorne aufgelisteten Bereichen in der Arbeitswelt diskriminiert, so hat sie Anspruch auf **Beseitigung der Diskriminierung** oder **Ersatz des Vermögensschadens** sowie auf **Entschädigung für die erlittene persönliche 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, oder auf **Schadenersatz** und auf **Entschädigung für die erlittene persönliche 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 **Entschädigung für die erlittene persönliche Kränkung**.

Wird eine Person aufgrund ihres **Geschlechts** beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie Wohnraum diskriminiert, so hat sie Anspruch auf **Ersatz des Vermögensschadens** und auf **Entschädigung für die erlittene persönliche Kränkung**.

Belästigung und sexuelle Belästigung

Bei Belästigung oder sexueller Belästigung steht Schadenersatz in Höhe von **mindestens 1000 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 an die Gleichbehandlungskommission wenden und auch **vor, gleichzeitig oder nach** dem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission an das **Gericht**.
- **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** und bei der **Beförderung** sind binnen **6 Monaten** gerichtlich geltend zu machen.
- Ansprüche wegen **sexueller Belästigung** sind binnen **3 Jahren** gerichtlich geltend zu machen.
- Ansprüche wegen **anderer Formen der 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.
- Die **übrigen Ansprüche** aufgrund von Diskriminierungen **innerhalb der Arbeitswelt** sind binnen **3 Jahren** gerichtlich geltend zu machen.
- Ansprüche aufgrund von Diskriminierungen **außerhalb der Arbeitswelt** 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 diskriminiert wurde. Es liegt am vermeintlichen Diskriminierer bzw. an der vermeintlichen Diskriminiererin zu **beweisen**, dass bessere Gründe dafür sprechen, dass es sich um keine Diskriminierung handelt.

WELCHE EINRICHTUNGEN ZUR BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG GIBT ES?

Gleichbehandlungskommission

Die Gleichbehandlungskommission ist ein unabhängiges Gremium des Bundes, 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 des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

Die/der Vorsitzende und ihr/e bzw. sein/e Stellvertreter/in sowie die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Gleichbehandlungskommission sind in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei, selbständig und unabhängig.

Verfahrensregeln

- Zur **Einleitung eines Verfahrens** muss ein Antrag bei der Gleichbehandlungskommission gestellt werden. Diesen können der/die Betroffene, Betriebsräte, Interessenvertretungen, Nichtregierungsorganisationen 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** und **nicht öffentlich**. Es dient dazu, festzustellen, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht. Vor der Befragung ist durch die/den Vorsitzende/n abzuklären, ob eine Vergleichsbereitschaft besteht und gegebenenfalls darauf hinzuwirken.

- Grundsätzlich findet eine **gemeinsame Befragung** des/der Betroffenen und des Antragsgegners/der Antragsgegnerin statt, sofern nicht (auch) die Prüfung einer (sexuellen) Belästigung beantragt wurde. In diesem Fall ist eine **getrennte Befragung** vorgesehen, außer wenn eine gemeinsame Befragung beantragt wurde und die Gegenseite dieser zugestimmt hat.
- Der/die Betroffene kann in besonderen Fällen eine **Vertrauensperson** mitnehmen. Das kann auch ein/e Vertreter/in einer Nichtregierungsorganisation sein. Auf Verlangen des/der Betroffenen kann auch eine **Fachperson** einer Nichtregierungsorganisation beigezogen werden.
- Im Falle einer **vermuteten Diskriminierung beim Entgelt** können die Senate der Gleichbehandlungskommission beim zuständigen Träger der Sozialversicherung die Einkommensdaten der Vergleichsperson einholen.
- Die Prüfungsergebnisse sind **innen 3 Monaten** nach der Beschlussfassung auszufertigen und werden den Betroffenen übermittelt. Kommt die Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, dass eine Diskriminierung vorliegt, so hat sie schriftlich die für die Diskriminierung verantwortliche Person aufzufordern, die **Diskriminierung zu beenden**.
- Darüber hinaus werden die Prüfungsergebnisse in **anonymisierter Form** auf der Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Frauen **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 **innen noch offener Frist gerichtlich** geltend machen.
- Dolmetschkosten werden bei Bedarf bezahlt.

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist eine Einrichtung des Bundes zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgebotes.

DIE ANWALTSCHAFT FÜR GLEICHBEHANDLUNG IST GEGLIEDERT IN

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

Die Anwälte/Anwältinnen sind in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei, selbständig und unabhängig.

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
- Im Falle einer **vermuteten Diskriminierung beim Entgelt** können die Anwälte/Anwältinnen beim zuständigen Träger der Sozialversicherung die Einkommensdaten der Vergleichsperson einholen.
- **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 Kunden und Kundinnen 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 MENSCHEN, DIE VOM GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ GESCHÜTZT SIND?

Geschützt sind im Zusammenhang mit einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

- die betroffenen Personen selbst
- Personen, die als Zeugen bzw. Zeuginnen oder Auskunftspersonen dem Benachteiligungsverbot unterliegen
- Personen, die in einem Naheverhältnis zu der betroffenen Person stehen

BEISPIEL

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

Für Menschen mit Behinderung sind ebenso folgende Diskriminierungsformen verboten:

- unmittelbare Diskriminierung
- mittelbare Diskriminierung
- Anweisung zur Diskriminierung
- Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses
- Belästigung

Weitgehend gleich geregelt ist das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt (siehe „**Das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt**“, Seite 51).

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.

Diskriminierung durch Barrieren

Im Zusammenhang mit sogenannten mittelbaren Diskriminierungen ist zu beachten, dass sich die Gründe für Diskriminierungen anders als bei anderen betroffenen Personengruppen nicht nur „im Kopf“ des Diskriminierers oder der Diskriminierterin befinden (z.B. Vorurteile), 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 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 zum Gleichbehandlungsgesetz gibt es auch bei der Geltendmachung von Ansprüchen aus einer festgestellten Diskriminierung (siehe „**Welche Ansprüche gibt es und wie sind sie geltend zu machen?**“, Seite 55).

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 im Kapitel „**In welchen Bereichen darf nicht diskriminiert werden?**“, Seite 11.

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

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- beim Entgelt
- bei der Beförderung
- bei freiwilligen Sozialleistungen (z.B. Treuegelder, Werksküche)
- bei der betrieblichen Ausbildung und der sonstigen Berufsausbildung
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (z.B. Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, konkrete Arbeitsaufgaben)
- 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 viele andere Bereiche des täglichen Lebens.

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

Das Diskriminierungsverbot wegen einer Behinderung gilt

- für die gesamte Bundesverwaltung (z.B. ein großer Teil des Schulwesens, Sozialversicherung)
- 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?**“, Seite 31.

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

Ausnahme: Beamtinnen und Beamte müssen ihre Ansprüche wegen 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 Sozialministeriumservice** (früher: Bundessozialamt) vorzunehmen.

WO ERHALTEN BETROFFENE PERSONEN BERATUNG?

- beim Sozialministeriumservice
- in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten bei den Interessenvertretungen (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, wenn es sich dabei um Diskriminierungen im Versicherungsbereich handelt, zusätzlich noch der Behindertenanwalt sowie der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern eine **Verbandsklage** einbringen.

Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice

Das Sozialministeriumservice (früher: Bundessozialamt) ist die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung.

- Das **Schlichtungsverfahren** vor dem Sozialministeriumservice 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 Sozialministeriumservice, dass eine Einigung nicht erzielt werden kann, endet, steht der Weg zu Gericht offen (im Falle von Beamten und Beamtinnen zur Dienstbehörde).
- Das Schlichtungsverfahren bietet den Beteiligten die Möglichkeit, sich ohne 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 vor Einbringung einer Klage bei Gericht, sich umfassend beraten zu lassen.

Behindertenanwalt

Der Behindertenanwalt berät Menschen, die sich aufgrund einer Behinderung diskriminiert fühlen. Er hält im gesamten Bundesgebiet periodisch Sprechstage ab. In besonderen Fällen kann er auch wie vorhin erwähnt eine Verbandsklage einbringen.

ADRESSEN ZUR GLEICHBEHANDLUNG

Europäische Union

Europäische Kommission

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/index_de.htm

Europäischer Gerichtshof

http://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6

Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich

Wipplingerstraße 35, 1010 Wien

Tel: +43 (0)1 516 18-0

http://ec.europa.eu/austria/index_de.htm

Europe Direct Informationsstellen in Österreich

vor Ort in allen Bundesländern:

<http://www.europainfo.at>

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

Schwarzenbergplatz 11, 1040 Wien

Tel: +43 (0)1 580 30-0

e-mail: information@fra.europa.eu

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

Bundesstellen

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel: +43 1 711 00-86 22 86

e-mail: buergerservice@sozialministerium.at

https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsrecht/Gleichbehandlung/

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Tel: +43 (0)1 532 02 44 bzw.

aus ganz Österreich zum Nulltarif: 0800-206119

Fax: +43 (0)1 532 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 (0)316 72 05 90, Fax: +43 (0)316 72 05 90 4

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

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg

Leipziger Platz 2, 6020 Innsbruck

Tel: +43 (0)512 34 30 32

Fax: +43 (0)512 34 30 32 10

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

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

Regionalbüro Kärnten

Kumpfgasse 25, 9020 Klagenfurt

Tel: +43 (0)463 50 91 10, Fax: +43 (0)463 50 91 10 15

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

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

Regionalbüro Oberösterreich

Mozartstraße 5/3, 4020 Linz

Tel: +43 (0)732 78 38 77, Fax: +43 (0)732 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

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Minoritenplatz 5, 1014 Wien

Tel: +43 (0)1 53120 2435, Fax: +43 (0)1 531 20-812439

e-mail: claudia.hillebrand@bmbf.gv.at

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

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

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Minoritenplatz 5, 1014 Wien

Tel: +43 (0)1 53120 2431, Fax: +43 (0)1 531 20-812439

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

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

Senat III: Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Minoritenplatz 5, 1014 Wien

Tel: +43 (0)1 53120 2434, Fax: + 43 (0)1 531 20-812439

e-mail: dominika.plaschg@bmbf.gv.at

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

Gleichbehandlungskommission für den öffentlichen Dienst des Bundes – Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat I: Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Minoritenplatz 5, 1014 Wien

Tel: +43 (0)1 53120 2433, Fax: +43 (0)1 531 20-812439

e-mail: beatrice.gojakovich@bmbf.gv.at

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

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

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Minoritenplatz 5, 1014 Wien

Tel: +43 (0)1 53120 2433, Fax: +43 (0)1 531 20-812439

e-mail: beatrix.gojakovich@bmbf.gv.at

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

Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel: +43 (0)1 711 00-0

<http://www.sozialministerium.at>

Behindertenanwalt

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

Tel: 0800 80 80 16, Fax: +43 (0)1 711 00-2237

e-mail: office@behindertenanwalt.gv.at

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

Sozialministeriumservice (vormalig: Bundessozialamt) und seine neun Landesstellen

<http://www.sozialministeriumservice.at/site/>

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

Landesstelle Burgenland

Neusiedler Straße 46, 7000 Eisenstadt

Tel: +43 05 99 88, Fax: +43 05 99 88-7412

e-mail: post.burgenland@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Kärnten

Kumpfgasse 23, 9020 Klagenfurt

Tel: +43 05 99 88, Fax: +43 05 99 88-5888

e-mail: post.kaernten@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Niederösterreich

Daniel-Gran-Straße 8/3. Stock, 3100 St. Pölten

Tel: +43 05 99 88, Fax: +43 (0)2742 312224-7655

e-mail: post.niederoesterreich@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Oberösterreich

Gruberstraße 63, 4021 Linz

Tel: +43 05 99 88, Fax: +43 (0)732 7604-4400

e-mail: post.oberoesterreich@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Salzburg

Auerspergstraße 67a, 5020 Salzburg

Tel: +43 05 99 88, Fax: +43 05 99 88-3499

e-mail: post.salzburg@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Steiermark

Babenbergerstraße 35, 8021 Graz

Tel: +43 05 99 88, Fax: +43 05 99 88-6899

e-mail: post.steiermark@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Tirol

Herzog Friedrich-Straße 3, 6020 Innsbruck

Tel: +43 05 99 88, Fax: +43 05 99 88-7075

e-mail: post.tirol@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Vorarlberg

Rheinstraße 32/3, 6900 Bregenz

Tel: +43 (0)5574 6838, Fax: +43 05 99 88-7205

e-mail: post.vorarlberg@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Wien

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

Tel: +43 05 99 88, Fax: +43 05 99 88-2266

e-mail: post.wien@sozialministeriumservice.at

Gleichbehandlungsstellen der Länder

Gleichbehandlungsbeauftragte der Burgenländischen Landesregierung

Europaplatz 1, 7000 Eisenstadt

Tel: +43 (0)2682 600-2254

e-mail: eva.pollak@bgld.gv.at

Antidiskriminierungsbeauftragte der Burgenländischen Landesregierung

Amt der Bgld. Landesregierung

Europaplatz 1, 7000 Eisenstadt

Tel: +43 (0)2682 600-2330, Fax: +43 (0)2682 600-2865

e-mail: maria.erdt@bgld.gv.at

<http://www.burgenland.at>

Amt der Burgenländischen Landesregierung - LAD-Frauenbüro

Europaplatz 1, 7000 Eisenstadt

Tel: +43 (0)2682 600-2156, Fax: + 43 (0)2682 600-2769

e-mail: post.frauenbuero@bgld.gv.at

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

Referat für Frauen und Gleichbehandlung des Landes Kärnten

Mießtaler Straße 1, 9020 Klagenfurt am Wörthersee

Tel: 0800 20 33 88, Fax: + 43 050 536 31381

e-mail: frauen@ktn.gv.at

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

Antidiskriminierungsstelle des Landes Kärnten

Verwaltungszentrum

Mießtaler Straße 1, 9020 Klagenfurt am Wörthersee

Tel: +43 050 536 41326, Fax: +43 050 536 41370

e-mail: antidiskriminierung@ktn.gv.at

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

Niederösterreichische Gleichbehandlungsbeauftragte - NÖ Antidiskriminierungsstelle

Tor zum Landhaus, Rennbahnstraße 29, 3109 St. Pölten

Tel: +43 (0)2742 9005 16212 od. 16217, Fax: +43 (0)2742 9005 16279

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

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

Frauen- und Seniorenreferat des Landes Niederösterreich

Amt der NÖ Landesregierung

Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten

Tel: +43 (0)2742 9005 13309

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

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

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

Antidiskriminierungsstelle des Landes Oberösterreich

Landhausplatz 1, 4021 Linz bzw. barrierefrei

erreichbar über Klosterstraße 7, 4021 Linz

Tel: +43 (0)732 7720 11737

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

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

**Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Salzburg/Stabsstelle für Chancengleichheit,
Anti-Diskriminierung und Frauenförderung**

Michael-Pacher-Straße 28, 5020 Salzburg

Tel: +43 (0)662 8042-4041 und -4042, Fax: +43 (0)662 8042-4050

e-mail: frauen@salzburg.gv.at

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

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

Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Salzburg

Schloss Mirabell, 5024 Salzburg

Tel: +43 (0)662 8072-2043, Fax : +43 (0)662 8072-2066

e-mail: frauenbuero@stadt-salzburg.at

Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark

Tel: +43 (0)316 877-5841, Fax: +43 (0)316 877-4827

e-mail: gleichbehandlung@stmk.gv.at

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

Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz

Dreihackengasse 49, 8020 Graz

Tel: +43 (0)664 60-872 2295, Fax: +43 (0)664 824 17 39

e-mail: gleichbehandlungsbeauftragte@stadt.graz.at

<http://www.graz/gleichbehandlung>

<http://www.graz.at>

Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung des Landes Tirol

Tel: +43 (0)512 508 3799, Fax: +43 (0)512 508 3055

e-mail: servicestelle.gleichbehandlung@tirol.gv.at

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

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

Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung

Tel: +43 (0)5574 511 24113, Fax: +43 (0)5574 511 24195

e-mail: frauen@vorarlberg.at

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

Landesvolksanwalt von Vorarlberg

Landwehrstraße 1, 6900 Bregenz

Tel: +43 (0)5574 47027, Fax: +43 (0)5574 47028

e-mail: buero@landesvolksanwalt.at

<http://www.landesvolksanwalt.at>

Patientenanwaltschaft Vorarlberg

Marktplatz 8, 6800 Feldkirch

Tel: +43 (0)5522 81553, Fax: +43 (0)5522 81553-15

e-mail: anwalt@patientenanwalt-vbg.at

<http://www.patientenanwalt-vbg.at>

Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche und transgener Lebensweisen

Tel: +43 (0)1 4000-81449, Fax: +43 (0)1 4000-99 81448

e-mail: wast@gif.magwien.gv.at

<http://www.queer.wien.at>

Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Wien

Tel: +43 (0)1 4000-83140, Fax: +43 (0)1 4000-99 83140

e-mail: post@gbb.wien.gv.at

<http://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung>

Büro der/des Unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten - Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

Tel: +43 (0)1 4000-38954 od. 38951, Fax: +43 (0)1 4000-99 38951

e-mail: post@bsb.wien.gv.at

<http://www.antidiskriminierung.wien.at>

Nichtregierungsorganisationen

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Schönbrunner Straße 119/13, 1050 Wien

Eingang: Am Hundsturm 7/13, 1050 Wien

Tel: +43 (0)1 961 05 85-24, Fax: +43 (0)1 961 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 (0)1 5131533-0, Fax.: +43 (0)1 5131533-150

e-mail: dachverband@oear.or.at

<http://www.oear.or.at>

Sozialpartner

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel: +43 (0)1 53 444-0

e-mail: servicecenter@oegb.at

<http://www.oegb.at>

Bundesarbeitskammer

Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien

Tel: +43 (0)1 50165-0

e-mail: akmailbox@akwien.at

<http://www.arbeiterkammer.at>

Wirtschaftskammer Österreich

Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Tel: +43 05 90 900

Hotline: 0800 221 223 (kostenlos)

e-mail: callcenter@wko.at

<http://www.wko.at>

Industriellenvereinigung

Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien

Tel: +43 (0)1 711 35-0

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

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

GESETZE

Bundesgesetze

- **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung**
Gleichbehandlungsgesetz - GlBG
BGBL. I Nr. 66/2004, in der Fassung BGBL. I Nr. 107/2013
- **Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft**
GBK/GAW - Gesetz
BGBL. Nr. 108/1979, in der Fassung BGBL. I Nr. 107/2013
- **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes**
Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GlBG
BGBL. Nr. 100/1993, in der Fassung BGBL. I Nr. 120/2012
- **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen**
Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz - BGStG
BGBL. I Nr. 82/2005, in der Fassung BGBL. I Nr. 107/2013
- **Bundesgesetz über die Einstellung und Beschäftigung Behinderter**
Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG
BGBL. Nr. 22/1970, in der Fassung BGBL. I Nr. 107/2013

Landesgesetze

Burgenland

- Das **Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz**,
Bgl. ADG, LGBL. Nr. 84/2005 idF LGBL. Nr. 17/2010 idF LGBL. Nr. 22/2013, regelt die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Landes- und 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, Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit und Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmerinnen- oder Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberinnen- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören.
- Das **Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz**,
Bgl. L-GBG, LGBL. Nr. 59/1997 idF LGBL. Nr. 18/2010, 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 und in den Angelegenheiten Gesundheit, Soziales, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen einschließlich von Wohnraum, Bildung, Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit und Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmerinnen- oder Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberinnen- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören. Ebenso ist ein Frauenfördergebot bestimmt, das auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen im Landes- und Gemeindedienst abzielt.
- Die **Burgenländische Landarbeitsordnung 1977**,
LArbO, LGBL. Nr. 37/1977 idF LGBL. Nr. 63/2010, 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**,
LGBL. Nr. 63/2004 idF LGBL. Nr. 11/2010, 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 Per-

sonen 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,**
LGBL. Nr. 56/1994 idF LGBL. Nr. 11/2010, gilt für Landes- und Gemeindebedienstete (Dienstrecht) und bezieht sich auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.
- **Die Kärntner Landarbeitsordnung,**
LGBL. Nr. 97/1995 idF LGBL. Nr. 102/2010, 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,**
LGBL. 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,**
LGBL. 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,**
LGBL. 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,**
LGBL. Nr. 50/2005, verbietet Diskriminierungen und Belästigungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung sowie des Geschlechts.

- **Das OÖ Landes-Gleichbehandlungsgesetz,**
LGBL. Nr. 8/1995 idF LGBL. Nr. 73/2006, enthält das Diskriminierungsverbot für Landesbedienstete (Dienstrecht) aufgrund des Geschlechts.
- **Das OÖ Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz,**
LGBL. Nr. 63/1999 idF LGBL. Nr. 73/2006, verbietet Diskriminierungen von Gemeindebediensteten (Dienstrecht) aufgrund des Geschlechts.
- **Die OÖ Landarbeitsordnung,**
LGBL. Nr. 25/1989 idF LGBL. 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 idF LGBL. Nr. 41/2013, 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 hinsichtlich der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Institutionen auch für die Landeslehrer/innen. Es enthält auch Förderungsmaßnahmen für Frauen (Frauenförderpläne) und Mitarbeiter/innen mit Behinderung.
- **Die Salzburger Landarbeitsordnung 1995,**
LGBL. Nr. 7/1996 idF LGBL. Nr. 7/2011, 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, idgF gilt für alle Bediensteten des Landes (inklusive KAGes), der Gemeinden und der Gemeindeverbände, für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen, land- und forstwirtschaftlichen Berufsschulen sowie für alle Personen, die sich bei diesen um eine Anstellung bewerben, wenn sie auf Grund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft sowie ihrer sexuellen Orientierung, diskriminiert oder belästigt werden. Weiters gilt es auch für alle, die sich von Maßnahmen derselben dis-

kriminiert fühlen, insbesondere in Bezug auf Gesundheit, Soziales, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum und Bildung.

- Die **Steirische Landarbeitsordnung**,
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 Landesgesetz 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-Diensthoheitsgesetz 1998**,
LGBL. Nr. 74, zuletzt geändert durch LGBL. Nr. 150/2012, enthält Gleichbehandlungs- und Diskriminierungsverbote für Landeslehrer/innen.
- Das **Tiroler Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz 2005**,
LGBL. Nr. 2, enthält Diskriminierungsverbote und das Frauenförderungsgebot für Gemeindebedienstete.
- Die **Tiroler Landarbeitsordnung 2000**,
LGBL. Nr. 27, zuletzt geändert durch LGBL. Nr. 39/2013, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Vorarlberg

- **Das Gesetz über das Verbot der Diskriminierung,**
(Antidiskriminierungsgesetz - ADG), LGBL. Nr. 17/2005 idF LGBL. Nr. 49/2008, 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.
- **Das Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,**
(Landes-Frauenförderungsgesetz), LGBL. Nr. 1/1997 idF LGBL. Nr. 73/1997, 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), LGBL. Nr. 35/2004 idF LGBL. Nr. 13/2008 idF LGBL. Nr. 44/2010 idF LGBL. Nr. 88/2012, verbietet Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechts, insbesondere auch aufgrund von Schwangerschaft und Elternschaft. 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,**
LGBL. Nr. 56/1994 idF LGBL. Nr. 88/2012 (Antidiskriminierungsnovelle) idF LGBL. Nr. 42/2006 (nähere Regelungen hinsichtlich Behinderung) idF LGBL. Nr. 5/2008 idF LGBL. Nr. 2/2010 idF LGBL. Nr. 88/2012: Den Beamten und Beamtinnen ist es im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit verboten, andere Per-

sonen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung und des Geschlechts (soweit nicht das Wr. Gleichbehandlungsgesetz zur Anwendung kommt) oder der Geschlechtsidentität 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 von Bediensteten im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder Mutterschaft sowie jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit der Elternschaft.

- **Die Vertragsbedienstetenordnung,**
LGBL. Nr. 50/1995 idF LGBL. Nr. 36/2004 (Antidiskriminierungsnovelle) idF LGBL. Nr. 42/2006 (nähere Regelungen hinsichtlich Behinderung) idF LGBL. Nr. 5/2008 idF LGBL. Nr. 2/2010 idF LGBL. Nr. 88/2012, beinhaltet deckungsgleiche Regelungen wie die Dienstordnung und gilt für Vertragsbedienstete.
- **Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz,**
LGBL. Nr. 18/1996 idF LGBL. Nr. 88/2012, beinhaltet Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis. Vom Geltungsbereich sind alle Bediensteten der Gemeinde Wien sowie Bewerberinnen und Bewerber umfasst. Als Diskriminierung gilt auch jede ungünstigere Behandlung von Bediensteten im Zusammenhang mit der Schwangerschaft oder der Elternschaft. Neben dem Gleichbehandlungsgebot regelt das Gleichbehandlungsgesetz auch ein Frauenförderungsgebot, das auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen bzw. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis abzielt.
- **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 regeln:

- **Richtlinie 2010/41/EU** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates („**Selbständigenrichtlinie**“)
- **Richtlinie 2010/18/EU** des Rates vom 8. März 2010 zu der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG („**Elternurlaubsrichtlinie**“)
- **Richtlinie 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**“)
- **Richtlinie 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**“)
- **Richtlinie 2000/43/EG** des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft vom 29. Juni 2000 („**Antirassismusrichtlinie**“)
- **Richtlinie 2000/78/EG** des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung vom 27. November 2000 („**Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie**“)
- **Richtlinie 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**“)
- **Richtlinie 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**“)

AUSGEWÄHLTE JUDIKATUR DES EUROPÄISCHEN GERICHTSHOFS

- **Rechtssache C-614/11**

Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer gegen Anneliese Kuso - 12. September 2013
 Sozialpolitik - Gleichbehandlung von Männern und Frauen - Richtlinie 76/207/EWG - Vor dem Beitritt des Mitgliedstaats geschlossener befristeter Arbeitsvertrag - Vertragsablauf nach dem Beitritt - Dienstordnung, die den Zeitpunkt des Vertragsablaufs auf den letzten Tag des Jahres festsetzt, in dem das Pensionsantrittsalter erreicht wird - **Unterschiedliches Pensionsantrittsalter für Männer und Frauen**

- **Rechtssache C-356/09**

Pensionsversicherungsanstalt gegen Christine Kleist - 18. November 2010
 Sozialpolitik - **Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen** - Richtlinie 76/207/EWG - Art. 3 Abs. 1 Buchst. c - Nationale Regelung, die die Kündigung von Arbeitnehmern erleichtert, die einen Anspruch auf Alterspension erworben haben - Ziel der Förderung der Beschäftigung jüngerer Menschen - Nationale Regelung, die das Pensionsalter für Frauen auf 60 Jahre und für Männer auf 65 Jahre festlegt

- **Rechtssache C-104/09**

Pedro Manuel Roca Álvarez gegen Sesa Start España ETT SA - 30. September 2010
 Sozialpolitik - **Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer** - Richtlinie 76/207/EWG - Art. 2 und 5 - Recht auf Arbeitsbefreiung zugunsten abhängig beschäftigter Mütter - Mögliche Inanspruchnahme durch abhängig beschäftigte Mütter oder Väter - Selbständig tätige Mutter - Ausschluss des abhängig beschäftigten Vaters vom Recht auf Arbeitsbefreiung

- **Rechtssache C-506/06**

Sabine Mayr gegen Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG - 26. Februar 2008
 Sozialpolitik - Richtlinie 92/85/EWG - Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz - Begriff der schwangeren Arbeitnehmerin - Verbot der Kündigung **schwangerer Arbeitnehmerinnen** während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs - Gekündigte Arbeitnehmerin, deren Eizellen zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung in vitro befruchtet, aber noch nicht in ihre Gebärmutter eingepflanzt worden waren - Richtlinie 76/207/EWG - Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer - Arbeitnehmerin, die sich einer Behandlung zur In-vitro-Fertilisation unterzieht - Verbot der Kündigung - Umfang

▪ **Rechtssache C-147/08**

Jürgen Römer gegen Freie und Hansestadt Hamburg - *10. Mai 2011*

Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - Allgemeine Grundsätze des Unionsrechts - Art. 157 AEUV - Richtlinie 2000/78/EG - Geltungsbereich - Begriff ‚Entgelt‘ - Ausschlussstatbestände - Betriebliches Versorgungssystem in Form von Zusatzversorgungsbezügen für ehemalige Angestellte und Arbeiter einer kommunalen Körperschaft und deren Hinterbliebene - Berechnungsmethode für diese Bezüge, die verheiratete Versorgungsempfänger gegenüber Versorgungsempfängern begünstigt, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben - **Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung**

▪ **Rechtssache C 267/12**

Frédéric Hay gegen Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres - *12. Dezember 2013*

Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung – Tarifvertrag, der eine Vergünstigung im Hinblick auf Arbeitsentgelt und Arbeitsbedingungen Arbeitnehmern vorbehält, die eine Ehe schließen – Ausschluss von Partnern, die einen zivilen Solidaritätspakt schließen – **Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung**

▪ **Rechtssache C-267/06**

Tadao Maruko gegen Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen - *1. April 2008*

Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - Richtlinie 2000/78/EG - Hinterbliebenenversorgung aus einem berufsständischen Pflichtversorgungssystem - Begriff des Arbeitsentgelts - Versagung mangels Eheschließung - Gleichgeschlechtliche Partner - **Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung**

▪ **Rechtssache C-429/12**

Siegfried Pohl gegen ÖBB-Infrastruktur AG - *16. Januar 2014*

Vorabentscheidungsersuchen – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Art. 45 AEUV – Richtlinie 2000/78/EG – **Ungleichbehandlung wegen des Alters** – Ermittlung des Stichtags für das Vorrücken auf der Gehaltsskala – Verjährungsfrist – Effektivitätsgrundsatz

▪ **Rechtssache C-132/11**

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH gegen Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH - *7. Juni 2012*

Richtlinie 2000/78/EG - Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - **Ungleichbehandlung wegen des Alters** - Charta der Grundrechte der Europäischen Union - Allgemeine Grundsätze des Unionsrechts - Kollektivvertrag - Fehlende Berücksichtigung der bei einer anderen Luftlinie desselben Konzerns erworbenen Berufserfahrung für die Zwecke der Einstufung von Flugbegleitern einer Luftlinie in das Gehaltsschema – Vertragsklausel

▪ **Rechtssache C-447/09**

Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach gegen Deutsche Lufthansa AG - 13. *September 2011*
Richtlinie 2000/78/EG - Art. 2 Abs. 5, 4 Abs. 1 und 6 Abs. 1 - **Verbot der Diskriminierung wegen des Alters**
- Verkehrsflugzeugführer - Tarifvertrag - Klausel zur automatischen Beendigung der Arbeitsverträge bei Vollendung des 60. Lebensjahres

▪ **Verbundene Rechtssachen C-250/09 und C-268/09**

Vasil Ivanov Georgiev gegen Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv - 18. *November 2010*
Richtlinie 2000/78/EG - Art. 6 Abs. 1 - **Verbot der Diskriminierung wegen des Alters** - Universitätsprofessoren - Nationale Vorschrift, wonach ab Vollendung des 65. Lebensjahrs nur befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden - Zwangsweise Versetzung in den Ruhestand mit Vollendung des 68. Lebensjahrs - Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen wegen des Alters

▪ **Rechtssache C-499/08**

Ingeniørforeningen i Danmark, handelnd für Ole Andersen gegen Region Syddanmark - 12. *Oktober 2010*
Richtlinie 2000/78/EG - Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - **Verbot der Diskriminierung wegen des Alters** - Keine Zahlung einer Entlassungsabfindung an Arbeitnehmer, die Anspruch auf den Bezug einer Altersrente haben

▪ **Rechtssache C-45/09**

Gisela Rosenblatt gegen Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH - 12. *Oktober 2010*
Richtlinie 2000/78/EG - **Diskriminierung wegen des Alters** - Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters

▪ **Rechtssache C-555/07**

Seda Küçükdeveci gegen Swedex GmbH & Co. KG - 19. *Jänner 2010*
Verbot der Diskriminierung wegen des Alters - Richtlinie 2000/78/EG - Nationale Kündigungsschutzregelung, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden - Rechtfertigung der Maßnahme - Der Richtlinie entgegenstehende nationale Regelung - Rolle des nationalen Richters

▪ **Rechtssache C-341/08**

Domnica Petersen gegen Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe - 12. *Jänner 2010*
Richtlinie 2000/78/EG - Art. 2 Abs. 5 und Art. 6 Abs. 1 - **Verbot der Diskriminierung wegen des Alters** - Nationale Bestimmung, die das Höchstalter für die Ausübung des Berufs eines Vertragszahnarztes auf 68 Jahre festlegt - Verfolgtes Ziel - Begriff ‚für den Gesundheitsschutz erforderliche Maßnahme‘ - Kohärenz - Geeignetheit und Angemessenheit der Maßnahme

▪ **Rechtssache C-229/08**

Colin Wolf gegen Stadt Frankfurt am Main - 12. Jänner 2010

Richtlinie 200/78/EG - Art. 4 Abs. 1 - **Verbot der Diskriminierung wegen des Alters** - Nationale Bestimmung, die das Höchstalter für die Einstellung von Beamten der Feuerwehrlaufbahn auf 30 Jahre festlegt
- Verfolgtes Ziel - Begriff ‚wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung‘

▪ **Rechtssache C-88/08**

David Hütter gegen Technische Universität Graz - 18. Juni 2009

Richtlinie 2000/78/EG - Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - **Diskriminierung wegen des Alters**
- Festlegung des Entgelts von Vertragsbediensteten des Staates - Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworbenen Berufserfahrung

▪ **Rechtssache C-388/07**

The Queen, auf Antrag von The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) gegen Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform - 5. März 2009

Richtlinie 2000/78/EG - Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - **Diskriminierung wegen des Alters**
- Entlassung wegen Versetzung in den Ruhestand - Rechtfertigung

▪ **Rechtssache C-411/05**

Félix Palacios de la Villa gegen Cortefiel Servicios SA - 16. Oktober 2007

Richtlinie 2000/78/EG - Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - Umfang - Tarifvertrag, der die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht, wenn der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet und Anspruch auf eine Altersrente hat - **Diskriminierung aufgrund des Alters** - Rechtfertigung

▪ **Rechtssache C-144/04**

Werner Mangold gegen Rüdiger Helm - 22. November 2005

Richtlinie 1999/70/EG - Paragraphen 2, 5 und 8 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge - Richtlinie 2000/78/EG - Artikel 6 - Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - **Diskriminierung aufgrund des Alters**

▪ **Rechtssache C-152/11**

Johann Odar gegen Baxter Deutschland GmbH - 6. Dezember 2012

Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - Richtlinie 2000/78/EG - Verbot jeder Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung - Entlassungsabfindung - Sozialplan, der die **Minderung des Abfindungsbetrags für behinderte Arbeitnehmer bei Entlassung** vorsieht

▪ **Rechtssache C-303/06**

S. Coleman gegen Attridge Law und Steve Law - 17. Juli 2008

Sozialpolitik - Richtlinie 2000/78/EG - Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - Art. 1, Art. 2 Abs. 1, 2 Buchst. a und 3 und Art. 3 Abs. 1 Buchst. c - Unmittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung - **Belästigung im Zusammenhang mit einer Behinderung** - Entlassung eines Arbeitnehmers, der selbst keine Behinderung hat, dessen Kind aber behindert ist - Einbeziehung - Beweislast

▪ **Rechtssache C-13/05**

Sonia Chacón Navas gegen Eurest Colectividades SA - 11. Juli 2006

Richtlinie 2000/78/EG - Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - **Begriff der Behinderung**

▪ **Rechtssache C-415/10**

Galina Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH - 19. April 2012

Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2006/54/EG - Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - Arbeitnehmer, der schlüssig darlegt, dass er die in einer Stellenausschreibung genannten Voraussetzungen für eine ausgeschriebene Stelle erfüllt - **Anspruch** dieses Arbeitnehmers **auf Auskunft** darüber, ob der Arbeitgeber einen anderen Bewerber eingestellt hat

▪ **Rechtssache C-236/09**

Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL

Yann van Vugt, Charles Basselier gegen Conseil des ministres - 1. März 2011

Grundrechte - Bekämpfung von Diskriminierungen - Gleichbehandlung von Männern und Frauen - **Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen** - Versicherungsprämien und -leistungen - Versicherungsmathematische Faktoren - Berücksichtigung des Kriteriums Geschlecht als Faktor für die Bewertung von Versicherungsrisiken - Private Versicherungsverträge - Richtlinie 2004/113/EG - Art. 5 Abs. 2 - Unbefristete Ausnahme - Charta der Grundrechte der Europäischen Union - Art. 21 und 23 - Ungültigkeit

▪ **Rechtssache C-486/08**

Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols gegen Land Tirol - 22. April 2010

Sozialpolitik - Rahmenvereinbarungen über **Teilzeitarbeit** und über **befristete Arbeitsverträge** - Nationale Bestimmungen, nach denen Vertragsbedienstete, die in Teilzeit, nur fallweise oder befristet beschäftigt werden, schlechter gestellt sind - Grundsatz der Gleichbehandlung

▪ **Rechtssache C-54/07**

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV - 10. Juli 2008

Richtlinie 2000/43/EG - Diskriminierende Kriterien für die Auswahl des Personals - **Beweislast** - **Sanktionen**

▪ **Rechtssache C-286/12**

Europäische Kommission gegen Ungarn - 6. November 2012

Vertragsverletzung eines Mitgliedstaats - Sozialpolitik - Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- Richtlinie 2000/78/EG - Art. 2 und 6 Abs. 1 - Nationale Regelung, wonach Richter, Staatsanwälte und Notare bei Erreichen des 62. Lebensjahrs aus dem Berufsleben ausscheiden müssen - Legitime Ziele, die eine unterschiedliche Behandlung gegenüber Arbeitnehmern rechtfertigen, die noch nicht 62 Jahre alt sind - **Verhältnismäßigkeit der Übergangszeit**

Weitere EUGH-Urteile sowie nationale Urteile finden Sie unter www.ris.bka.gv.at

**BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, SOZIALES
UND KONSUMENTENSCHUTZ**

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00-0

sozialministerium.at