

Gleichbehandlungsgesetz - GlbG

Kurzüberblick

Mit dem vorliegenden Gesetz erfolgt ab 1. Juli 2004 eine Anpassung an das EU-Recht. Zur Umsetzung gelangen die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU, nämlich die „**Antirassismusrichtlinie**“ zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft und die „**Gleichstellungsrahmenrichtlinie**“ zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet. Auch umgesetzt wird - in Anpassung an die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien - die "geänderte EU - Gleichbehandlungs-RL".

Das bisherige Gleichbehandlungsgesetz wird in das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz umbenannt und insoweit novelliert, als es nunmehr die Institutionen (Gleichbehandlungskommission und Anwaltschaft für Gleichbehandlung) sowie das Verfahren regelt. Weiters wird ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung erlassen (Gleichbehandlungsgesetz - GlbG), das die materiellen Bestimmungen des bisherigen Gleichbehandlungsgesetzes übernimmt und um jene Regelungen erweitert die sich aus dem Umsetzungsbedarf der Richtlinien ergeben.

Kurzüberblick:

I. Teil Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

II. Teil Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

III. Teil Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Antirassismus)

IV. Teil Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft

V. Schlussbestimmungen

I. Teil Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

- **Geltungsbereich:** alle Arbeitsverhältnisse die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, arbeitnehmerähnliche Arbeitsverhältnisse, LeiharbeiterInnen, nach Österreich entsandte ArbeitnehmerInnen, HeimarbeiterInnen; Berufsberatung, -ausbildung, Mitgliedschaft bei Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen, Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit
- **Gleichbehandlungsgebot** im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis (dem bisherigen § 2 Abs 1 des GlbG nachgebildet)

- **Gleichbehandlungsgebot** in der sonstigen Arbeitswelt (Berufsberatung, -ausbildung, Mitgliedschaft bei Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen, Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit)
- **Begriffsbestimmungen** unmittelbare, mittelbare Diskriminierung, Belästigung (Mobbing) und sexuelle Belästigung
- **Positive Maßnahmen** innerbetriebliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung
- **Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung**
- **Entlohnungskriterien** Grundsatz gleiches Entgelt für gleiche bzw. gleichartige Arbeit (ist bereits geltendes Recht), Entgeltkriterien dürfen nicht an Merkmalen, die ein Diskriminierungsgrund sind anknüpfen
- **Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes** Schadenersatz für Vermögensschäden und immaterielle Schäden (siehe Punkt VI)
- **Benachteiligungsverbot** auch auf Dritte anwendbar
- **Förderungsmaßnahmen** Vergabe von Förderungen des Bundes ist nur für jene Unternehmen vorzusehen, die die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes beachten
- **Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen** (siehe Punkt VI)

II. Teil Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

Der zweite Teil des Gesetzes ist gleich dem Aufbau von Teil eins. In diesem Teil werden insbesondere die neuen Diskriminierungstatbestände normiert:

- Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit (Rasse oder ethnische Herkunft)
- Gleichbehandlung ohne Unterschied der Religion oder Weltanschauung
- Gleichbehandlung ohne Unterschied des Alters
- Gleichbehandlung ohne Unterschied der sexuellen Orientierung

- **Ausnahmebestimmungen** vom Grundsatz der Gleichbehandlung
- **Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung:** dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung in Teil eins nachgebildet

III. Teil Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Antirassismus)

Dieser Teil gliedert sich in 2 Abschnitte:

Abschnitt 1 umfasst die Bereiche

- **Sozialschutz**, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- **soziale Vergünstigungen**,
- **Bildung**,
- **Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen**, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum und
- Bedingungen für den **Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit**

sofern diese Bereiche in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fallen einschließlich der Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes.

Der weitere Inhalt (wie Begriffsbestimmungen, Benachteiligungsverbot, Fördermaßnahmen etc.) entspricht im wesentlichen dem I. Teil und wurde nur entsprechend dem Erfordernis des Geltungsbereiches angepasst.

Der 2. Abschnitt beinhaltet die Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen soweit jene Materien betroffen sind die in die Grundsatzkompetenz des Bundes gem. Art. 12 Abs. 1 Z 1 bzw. Art 14 B-VG fallen.

IV. Teil Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft

- Geltungsbereich Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen ArbeiterInnen im Sinne des Landarbeitsgesetzes

Es gilt das zu Teil I und II Erwähnte.

V. Schlussbestimmungen

- Verweisungen
- Auflegen des Gesetzes
- Begründungspflicht des Gerichtes (wenn das Urteil von einem vorgelegten Gutachten der Gleichbehandlungskommission abweicht)
- Nebenintervention (einfache Nebenintervention gem. §§ 17-19 ZPO)
- Inkrafttreten
- Vollziehung

VI. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und Fristen

Der/Die diskriminierte ArbeitnehmerIn kann Ansprüche nur in den Fällen geltend machen, die das Gesetz ausdrücklich nennt:

- **Begründung eines Arbeitsverhältnisses**
Ist auf Grund der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch den/die ArbeitgeberIn das Arbeitsverhältnis nicht zu Stande gekommen, hat der/die StellenwerberIn Anspruch auf Schadenersatz sowie auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.
Höhe des Schadenersatzes:
 - mindestens 1 Monatsentgelt, wenn der/die StellenwerberIn bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte
 - bis € 500,-- wenn nur die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wird

Wichtig in diesem Zusammenhang ist, ob die seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vorgenommene Bewertung **transparent**, durch objektive Fakten untermauert und **sachlich nachvollziehbar** ist!

Frist zur Geltendmachung bei Gericht: 6 Monate nach Ablehnung der Bewerbung.

➤ **Entgeltfestsetzung**

Erhält ein/e ArbeitnehmerIn (ohne sachliche Rechtfertigung, wie längere Betriebszugehörigkeit, qualifiziertere Tätigkeit ua.) für eine gleiche oder gleichwertige Arbeit ein geringeres Entgelt als ein/e ArbeitnehmerIn des anderen Geschlechtes, so hat er/sie an den/die ArbeitgeberIn Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Beispiel: geringere Entlohnung für die gleiche Tätigkeit an einer bestimmten Maschine; Gewährung einer betrieblichen Pension für Witwen, nicht aber für Witwer

Frist zur Geltendmachung bei Gericht: 3 Jahre (Verkürzung durch Kollektivvertrag möglich)

➤ **Freiwillige Sozialleistungen die kein Entgelt darstellen**

Der/Die ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf die Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Anspruch auf Schadenersatz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Beispiel: Förderung sportlicher Aktivitäten oder die Benützung von Sportanlagen, der Sauna und dgl. nur für Männer

Frist zur Geltendmachung bei Gericht: 3 Jahre (Verkürzung durch Kollektivvertrag möglich)

➤ **Betriebliche Aus- und Weiterbildung**

Die/Der ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die ihm/ihr auf Grund des Geschlechtes verwehrt wurden, oder auf Schadenersatz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Frist zur Geltendmachung bei Gericht: 3 Jahre (Verkürzung durch Kollektivvertrag möglich)

➤ **Beruflicher Aufstieg (Beförderung)**

Ist ein/eine ArbeitnehmerIn wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch den/die ArbeitgeberIn nicht beruflich aufgestiegen, so hat er/sie Anspruch auf Schadenersatz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Der Ersatzanspruch beträgt:

- die Entgeltdifferenz für mindestens 3 Monate, wenn der/die ArbeitnehmerIn bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgestiegen wäre,
- bis € 500,--, wenn nur die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wird.

Frist zur Geltendmachung bei Gericht: 6 Monate nach Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung.

- **Sonstige Arbeitsbedingungen**

Ein/Eine ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/eine ArbeitnehmerIn des anderen Geschlechtes oder auf Schadenersatz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.
Beispiel: Diskriminierungsmöglichkeiten bestehen hier insbesondere bei Ausübung des Direktionsrechts etwa bei der Arbeitszuweisung, bei Anordnung über das Verhalten innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit und bei Torkontrollen.
Frist zur Geltendmachung bei Gericht: 3 Jahre (Verkürzung durch Kollektivvertrag möglich)
- **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Der/die ArbeitnehmerIn kann eine Kündigung oder Entlassung **innerhalb von 14 Tagen** beim Arbeitsgericht anfechten, vorausgesetzt die Kündigung oder Entlassung erfolgte auf Grund des Geschlechtes oder weil der/die ArbeitnehmerIn Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend gemacht hat, die offenbar nicht un gerechtfertigt waren.
- **Berufsberatung, Weiterbildung, Umschulung**

Der/die ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Berufsberatungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen oder auf Schadenersatz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.
Frist zur Geltendmachung bei Gericht: 3 Jahre (Verkürzung durch Kollektivvertrag möglich)
- **Mitgliedschaft bei einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation**

Der/die ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betroffenen Organisation sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder auf Schadenersatz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.
Frist zur Geltendmachung bei Gericht: 3 Jahre (Verkürzung durch Kollektivvertrag möglich)
- **Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit**

Der/die ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf Schadenersatz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.
Frist zur Geltendmachung bei Gericht: 3 Jahre (Verkürzung durch Kollektivvertrag möglich)
- **Sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Belästigung**

Der/die ArbeitnehmerIn hat gegenüber dem Belästiger (Arbeitgeber, Arbeitskollege, Kunde) Anspruch auf Schadenersatz. Der/Die ArbeitnehmerIn hat zudem Anspruch auf angemessenen Ersatz für die Verletzung ihrer Würde. Der Ersatzanspruch beträgt in diesem Fall mindestens € 400,--, im Falle einer sexuellen Belästigung mindestens € 720,--.
Weiters besteht ein Schadenersatzanspruch gegenüber dem/der ArbeitgeberIn, wenn er/sie nicht für angemessene Abhilfe gegen eine Belästigung durch dritte Personen (zB. Kollegen, Kunden) gesorgt hat.
Frist zur Geltendmachung bei Gericht: 1 Jahr