

**AUSTRIAN DELEGATION TO THE
HUMAN DIMENSION IMPLEMENTATION MEETING
Warsaw, Oct. 2 – 13 2006**

HDIM.DEL/178/06
5 October 2006



Das neue Gleichbehandlungsrecht in Österreich

1. Einleitung

Seit 1979 gibt es in Österreich das Gleichbehandlungsgesetz, das die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben zum Gegenstand hat.

Die Europäische Union hat im Jahr 2000 gemäß Art. 13 EG-Vertrag zwei neue **Antidiskriminierungsrichtlinien** beschlossen, und zwar

- Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft (**Antirassismusrichtlinie**),
- Richtlinie 2000/78/EG des Rates 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 (**Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung**).

Darüber hinaus hat die EU im September 2002 eine **Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie** 76/207/EWG (zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen) beschlossen.

2. Grundkonzept

Die Umsetzung der Richtlinien erfolgte in **zwei** Gesetzen. Das bisherige Gleichbehandlungsgesetz wurde in das **Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz** umbenannt und insoweit novelliert, als es nunmehr - unter Berücksichtigung des

Anpassungsbedarfes auf Grund der Richtlinien - die Institutionen (Gleichbehandlungskommission und Anwaltschaft für Gleichbehandlung) sowie das Verfahren regelt. Darüber hinaus wurde ein **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG)** erlassen, das die materiellen Bestimmungen des bisherigen Gleichbehandlungsgesetzes übernahm und um jene Regelungen erweitert wurde, die sich aus dem Umsetzungsbedarf der Richtlinien ergeben. Die neuen Regelungen traten mit 1. Juli 2004 in Kraft.

Ausgenommen sind der Diskriminierungstatbestand der **Behinderung**, weil die Umsetzung im **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** bzw. **Behinderteneinstellungsgesetz** erfolgt ist, der Bereich des **Dienstrecht des Bundes**, für den die Regelungen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgenommen wurden und die Angelegenheiten, die in die Kompetenz der **Länder** fallen.

Geregelt ist der **zivilrechtliche** Aspekt der Gleichbehandlung bzw. Nichtdiskriminierung. Unberührt und aufrecht bleiben natürlich bereits bestehende Straf- und Verwaltungsstrafvorschriften.

3. Schwerpunkte

Niemand darf nunmehr auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem **Arbeitsverhältnis**, insbesondere

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- bei der Festsetzung des Entgelts,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,

-
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
 - bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- sowie in der **sonstigen Arbeitswelt**, nämlich
- beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
 - bei der Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innen/organisation,
 - bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit
- unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Darüber hinaus darf auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit niemand in **sonstigen Bereichen**, nämlich

- beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
 - bei sozialen Vergünstigungen,
 - bei der Bildung,
 - beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
- unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Neben dem im bisherigen Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Verbot der sexuellen Belästigung gelten nunmehr auch eine **geschlechtsbezogene Belästigung** sowie eine **Belästigung auf Grund eines der oben aufgelisteten Diskriminierungsmerkmale** als Diskriminierungen.

Eine weitere Neuerung stellt die Aufnahme eines als Zielbestimmung formuliertes **Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern** dar. Dieses Ziel ist bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten zu berücksichtigen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur Setzung **positiver Maßnahmen** in allen oben aufgelisteten Bereichen.

Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage, die bei Verletzung des **Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung** nur für private Arbeitsvermittler/innen sowie das Arbeitsmarktservice Verwaltungsstrafen vorsah, umfassen die **Strafsanktion** bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nunmehr auch Arbeitgeber/innen. Um Härtefälle, vor allem bei Kleinbetrieben zu vermeiden, ist beim ersten Verstoß nur eine Verwarnung vorgesehen. Weiters wurde für die übrigen neuen Diskriminierungstatbestände ein **Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung inklusive Strafsanktion** eingeführt.

Die **Schadenersatzregelungen** bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sehen den

- Ersatz des Vermögensschadens, d.h. positiver Schaden und entgangener Gewinn oder
- die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes und - in beiden Fällen - zusätzlich
- Ersatz des immateriellen Schadens für die erlittene persönliche Beeinträchtigung vor.

Die Regelung zur **Beweismaßverteilung** wurde dem bisherigen Gleichbehandlungsgesetz entnommen und im Sinne der in den EU-Richtlinien festgelegten Beweislastregelung noch stärker akzentuiert. Danach hat die klagende Partei die Diskriminierung zwar glaubhaft zu machen, die Klage ist aber nur dann vom Gericht abzuweisen, wenn es der beklagten Partei gelingt, zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der beklagten Partei ihrerseits glaubhaft gemachten Motive für die Ungleichbehandlung ausschlaggebend waren bzw. Tatsachen der Wahrheit entsprechen, also dieser der Entlastungsbeweis gelungen ist.

Für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Gleichbehandlungsgesetz sind **Fristen** zu beachten: Diskriminierungen bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg sowie im Falle einer Belästigung sind binnen **sechs Monaten** geltend zu machen. Die Geltendmachungsfrist für eine sexuelle Belästigung beträgt **ein Jahr**. Eine diskriminierende Kündigung oder Entlassung ist binnen **14 Tagen** anzufechten. Für die übrigen Ansprüche gilt die **dreijährige** Verjährungsfrist.

Bei Geltendmachung von **Mehrfachdiskriminierungen**, die auch auf den Diskriminierungstatbestand der **Behinderung** gestützt werden, sind **ausschließlich** die Bestimmungen des **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes** bzw. des **Behinderteneinstellungsgesetzes** auf den Sachverhalt, durch den die Mehrfachdiskriminierung verwirklicht worden ist, anzuwenden.

Als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen wurde ein **Benachteiligungsverbot** eingeführt, das nicht nur den/die beschwerdeführende Arbeitnehmer/in, sondern auch andere Arbeitnehmer/innen, wie Zeug/inn/en oder Kolleg/inn/en, die die Beschwerde unterstützen, erfasst.

Der Aufgabenbereich der bestehenden **Gleichbehandlungskommission**, die bisher für die Geschlechtergleichbehandlung zuständig war, wurde auf alle oben aufgelisteten Diskriminierungstatbestände ausgeweitet. Die Gleichbehandlungskommission hat sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen zu befassen und kann insbesondere Gutachten erstellen und Einzelfallprüfungen vornehmen. Schadenersatz- oder Erfüllungsansprüche können jedoch nicht geltend gemacht werden; dafür ist ausschließlich das Gericht zuständig. Die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission sind nicht verbindlich. Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes können auch unmittelbar bei **Gericht** geltend

gemacht werden, wobei Gleichbehandlungskommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können.

Der Aufgabenbereich der **Gleichbehandlungsanwaltschaft**, die für die Beratung und Unterstützung von sich diskriminiert fühlenden Personen zuständig ist, wurde analog ausgedehnt.

Die **Teilnahme** von **Nicht-Regierungsorganisationen**, die sich als Interessenvertretung von bestimmten von Diskriminierung betroffenen Gruppen verstehen, ist im Verwaltungsverfahren vor der Gleichbehandlungskommission wie folgt geregelt:

- einerseits **kann** sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person von einem/einer Vertreter/in einer solchen **Nicht-Regierungsorganisation** im Verfahren **vertreten lassen** und
- andererseits **kann** die betroffene Person die **Beiziehung** eines/einer Vertreters/Vertreterin einer solchen Nicht-Regierungsorganisation als **Fachexperten/Fachexpertin** zum Verfahren beantragen.

Die Einbeziehung von Nicht-Regierungsorganisationen in das gerichtliche Verfahren wurde in Form einer **Nebenintervention** sichergestellt. Nebenintervenient ist jemand, der sich, ohne selbst Partei des Verfahrens zu sein, an einem zwischen anderen Personen anhängigen Rechtsstreit zur Unterstützung einer Partei beteiligt. Die Regelung sieht vor, dass sich der **Klageverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern** als Nebenintervenient zur Unterstützung von Diskriminierungsopfern im Gerichtsverfahren beteiligen kann.