



# Das neue Gleichbehandlungsgesetz

---

Was ändert sich?



# Gleichbehandlungsgesetz

---

- Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz
- BGBl.Nr. 108/**1979**,  
idF BGBl. Nr. 290/1985, Nr.  
410/1990, Nr. 833/1992, Nr.  
44/1998, Nr. 129/2001 und Nr.  
66/**2004**



# Altes

# Gleichbehandlungsgesetz

---

- Ursprüngliches Anliegen: Männer und Frauen sollen für **gleiche Arbeit gleichen Lohn** erhalten
- → Niemand soll **auf Grund des Geschlechts** im Zusammenhang mit einem **Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert** werden.



# Altes

# Gleichbehandlungsgesetz

---

- Rechtsfolgen:  
**Schadenersatzansprüche**  
(Durchsetzung vor den Gerichten)
- **Spezielle Institutionen zur Vertraulichkeit, Schlichtung**
  - Gleichbehandlungskommission (1979)
  - Gleichbehandlungslundlungsanwaltschaft (1991)



# Altes

# Gleichbehandlungsgesetz

---

## ■ **GBK**

- Verfahren dient zur Prüfung & Vermittlung, Gutachten/Vorschlag an AG

## ■ **GAW**

- Beratung und Unterstützung von Personen die sich diskriminiert fühlen
- Interventionen im Betrieb
- Verlangen an die GBK, Fragerecht, kein Stimmrecht
- Bewusstseins- und Öffentlichkeitsarbeit



# Altes Gleichbehandlungsgesetz

---

Keine **unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung**, insbesondere nicht

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



# Altes

# Gleichbehandlungsgesetz

---

- Als Diskriminierung gilt auch die **sexuelle Belästigung durch den Belästiger oder/und durch die mangelnde Abhilfe des AG**  
Ein Verhalten, das
  - der **sexuellen Sphäre** zugehörig ist,
  - die **Würde einer Person beeinträchtigt**,
  - für die betroffene Person **unerwünscht, unangebracht** oder **anstößig** ist



# Altes

# Gleichbehandlungsgesetz

---

**Und**

- eine **einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt** für die Betroffene/den Betroffenen schafft  
oder
- andere **nachteilige Folgen** nach sich zieht



# Altes

# Gleichbehandlungsgesetz

---

- Diskriminierung definiert als:

Jede benachteiligende Differenzierung, die **ohne sachliche Rechtfertigung** vorgenommen wird.



# Altes

# Gleichbehandlungsgesetz

---

- Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung:  
Ein Arbeitsplatz darf weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes nur für Männer oder Frauen ausgeschrieben werden.
- Ausnahme: **unverzichtbare Voraussetzung** für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit



# Altes

# Gleichbehandlungsgesetz

---

- **Mittelbare** Diskriminierung nicht definiert → Beweislastrichtlinie 1997/80/EG:
  - **Neutrale** Regelungen
  - benachteiligen einen **wesentlich höheren Anteil** der Angehörigen eines Geschlechts
  - außer sie sind angemessen und notwendig und sachlich gerechtfertigt
- Statistisches Material notwendig



# Altes

# Gleichbehandlungsgesetz

---

## **Positive Maßnahmen**

- vorübergehende Sondermaßnahme zur **beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung** von Frau und Mann im Sinne des Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl. Nr. 443/1982

**gelten nicht als Diskriminierung**



# Neues Gesetz sei 1.7.2004

---

## ■ I. Teil

- Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

## ■ II. Teil

- Übrige Diskriminierungstatbestände in der Arbeitswelt

## ■ III. Teil

- Ethnische Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt



# Erweiterung: Arbeitswelt

---

- Arbeitsverhältnisses aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen
- Arbeitnehmer/innenähnliche Beschäftigungsverhältnisse
- Heimarbeiter/innen



# Erweiterung: Arbeitswelt

---

- **Zugang zu**
  - Berufsberatung
  - Berufsausbildung
  - Berufliche Weiterbildung und Umschulung **außerhalb** des Arbeitsverhältnisses
  - Praktischer Berufserfahrung



# Erweiterung: Arbeitswelt

---

- **Mitgliedschaft und Mitwirkung**
  - in AG/AN- Organisation
  - In einer Organisation, deren Mitglieder einer Berufsgruppe angehören
- einschließlich der **Leistungen** daraus



# Erweiterung: Arbeitswelt

---

- Bedingungen für den **Zugang** zu **selbständiger** Erwerbstätigkeit



# Gleichstellungsziel

---

- **Auslegungsgrundsatz**
- Ziel ist die **50%**ige Verteilung der **Ressourcen** und **Repräsentation** auf Frauen und Männer durch



# Ehe- und Familienstand

---

- Umstand, ob jemand **verheiratet** ist
- oder **Kinder** hat  
darf nicht zum Anlass einer Benachteiligung genommen werden.
- In Verbindung mit dem Gleichstellungsziel: **Rollenfreiheit**



# Neue Definitionen

---

## ■ **Unmittelbare Diskriminierung**

Wenn Person auf Grund des Geschlechts eine **weniger günstige Behandlung** in einer **vergleichbaren Situation**

- erfährt
- erfahren hat oder
- erfahren würde.



# Neue Definition

---

- **Mittelbare** Diskriminierung
  - Kein statistisches Material mehr erforderlich
  - Allgemeine Regel muss ein **schützenswertes Ziel** verfolgen
  - Mittel zur Erreichung des Zieles müssen **geeignet und erforderlich** sein.



# Geschlechtsbezogene Belästigung

---

- Tatbestand wie bei sexueller Belästigung
- **Abwertungen** auf Grund des Geschlechts durch Gesten, Sprache, usw.



# Weitere Verbesserungen

---

- Verjährungsfrist bei sexueller und Geschlechtlicher Belästigung verlängert auf **1 Jahr**
- Verbesserte **Sanktionen**
  - **Generell** immer auch Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung
  - bei sexueller Belästigung **mindestens €720**
  - Bei geschlechtsbezogener Belästigung **mindestens €400**
  - **Obergrenzen € 500** bei Einstellung und Beförderung, wenn er/sie die **Stelle** auch bei diskriminierungsfreier Auswahl **nicht erhalten** hätte.



# Weitere Verbesserungen

---

- **Beweislastumkehr**

- Betroffene Person muss Diskriminierung **glaubhaft** machen
- AG muss beweisen, dass es eine sachliche Rechtfertigung gibt

- **Benachteiligungsverbot**

- Bei **nicht geschlechtsneutral ausgeschrieben Stellenanzeigen** kann nun nach einmaliger Verwarnung auch der/die Arbeitgeber/in belangt werden



# Gender Dimension

---

## **Koordinierungsfunktion bei Mehrfachdiskriminierung**

Bei der Diskriminierung von Gruppen und Minderheiten kann es

- innerhalb der einzelnen Diskriminierungsgründe eine **strukturell andere** (schärfere, besondere)
- oder eine **doppelte**

**Diskriminierung von Frauen** geben.



# Positive Maßnahmen

## Was können Betriebsrätinnen tun?

---

- **§ 92 b ArbVG:** Betriebsinhaber/in hat regelmäßig mit BR über Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf **zu beraten**
- **§ 97 Abs 1 Z 25 ArbVG:** fakultative **Betriebsvereinbarungen** für Frauenförderpläne