

# Ihr gutes Recht

Gleichbehandlung und Gleichstellung  
von Frauen und Männern in der  
Privatwirtschaft



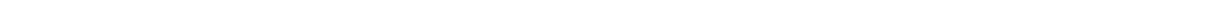


---

Susanne Feigl, Angelika Kartusch, Karin Lukas, Birgit Weyss

# Ihr gutes Recht

Gleichbehandlung und Gleichstellung  
von Frauen und Männern  
in der Privatwirtschaft



---

Impressum:

2. Auflage  
Wien 2007

Medieninhaberin, Verlagsort:  
Anwältin für die Gleichbehandlung  
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt,  
Taubstummengasse 11, 1040 Wien  
Herausgeber:  
Bundeskanzleramt,  
Ballhausplatz 2, 1014 Wien  
Druck: Ferdinand Berger & Söhne GmbH,  
3580 Horn

Layout: Sophia Czasny-Bonomo  
Illustrationen: Thomas Plaßmann

ISBN - Nr.: 3-900019-72-X

---

# Inhalt

Vorwort	7
Wozu braucht es ein Gleichbehandlungsgesetz?	11
Geschlechtsspezifische Ungleichheiten	11
Ausbildung	11
Erwerbseinkommen	13
Zeitaufwand für Beruf und Familie	14
Möglichkeiten und Grenzen des Gleichbehandlungsgesetzes	16
Gleichbehandlung	16
Gleichstellung	17
Positive Maßnahmen	17
Seit wann ist Gleichstellung ein Thema?	
Eine Chronologie	18
Für wen gilt das Gleichbehandlungsgesetz?	22
Was sind die Neuerungen?	22
Wen verpflichtet das Gleichbehandlungsgesetz?	23
Wen schützt das Gleichbehandlungsgesetz?	23
Welche Bereiche der Arbeitswelt umfasst das Gesetz?	24
Was besagt das Gleichbehandlungsgebot?	25
Was ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts?	25
Diskriminierung aufgrund des Ehe- und Familienstandes	25
Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität	26
Welche Formen der Diskriminierung gibt es?	26
Unmittelbare Diskriminierung	26
Mittelbare Diskriminierung	26
Sexuelle Belästigung	27
Geschlechtsbezogene Belästigung	28
Anweisung zur Diskriminierung	28
Benachteiligung bei der Geltendmachung des Gleichbehandlungsgebots	28
Was ist eine Mehrfachdiskriminierung?	29
Die häufigsten Diskriminierungstatbestände in der Arbeitswelt	30
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	30
Begründung des Arbeitsverhältnisses	30
Festsetzung des Entgelts	31
Freiwillige Sozialleistungen	31
Aus- und Weiterbildung, Umschulung	31

---

Beruflicher Aufstieg	32
Sonstige Arbeitsbedingungen	33
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	34
Im Falle einer Diskriminierung:	
Welche Möglichkeiten bietet das Gesetz?	35
Wer muss beweisen, dass (k)eine Diskriminierung vorliegt?	36
Gibt es Anspruch auf Schadenersatz?	36
Welche Fristen sind zu beachten?	37
Übersicht: Wann und wo sind Ansprüche geltend zu machen?	38
Wer ist wofür zuständig?	44
Anwaltschaft für Gleichbehandlung	44
Zusammensetzung	44
Die (Regional-) Anwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt	45
Aufgaben und Kompetenzen	46
Gleichbehandlungskommission	48
Der Senat I	48
Zusammensetzung	48
Aufgaben und Kompetenzen	49
Wie kommen Sie zu Ihrem Recht?	50
Zeichen von Veränderung	52
Sprachliche Gleichbehandlung	52
Gleichstellung auf betrieblicher Ebene	52
Literaturverzeichnis	54
Bestellmöglichkeiten	57
Anhang:	
Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (GIBG)	58

---



Sehr geehrte Leserinnen und Leser!

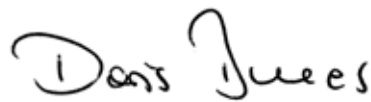
Eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen fördert nicht nur deren Eigenständigkeit und Unabhängigkeit, sondern ist auch ein unverzichtbares Element einer langfristigen Wachstums- und Beschäftigungspolitik. Daher ist es wichtig, dass Frauen einen diskriminierungsfreien Zugang zur Beschäftigung haben und in ihren Arbeitsverhältnissen und Karrierechancen nicht benachteiligt werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät vor allem Frauen, aber auch Männer, die sich in einem privaten Arbeitsverhältnis diskriminiert fühlen. Nicht selten sind Frauen sogar von Diskriminierung aus mehr als einem Grund betroffen, etwa Alter, Geschlecht und familiäre Situation.

Ziel des Gleichbehandlungsgesetzes ist die aktive Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Gleichstellung bedeutet gleiche Verteilung von Einkommen und Positionen.

Neben der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet das Gleichbehandlungsgesetz auch Diskriminierung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters und der sexuellen Orientierung.

Um die Rechte auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes nützen zu können, müssen Frauen über das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert werden. Ich hoffe, dass diese Broschüre dazu beiträgt und sie für viele Frauen von Nutzen sein wird. Weitere hilfreiche Informationen finden Sie auch im Internet unter [www.frauen.bka.gv.at/gaw](http://www.frauen.bka.gv.at/gaw).



Doris Bures  
Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst







1991, im Jahr der Gründung der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, haben 338 Menschen das Angebot der Information, Beratung, Unterstützung und Begleitung bei Gleichbehandlungsproblemen in der Arbeitswelt in Anspruch genommen. Zehn Jahre später - nach der Einrichtung von zwei Regionalbüros - waren es etwa fünf Mal so viele, 2004 - nach der Einrichtung von zwei weiteren Regionalbüros - mehr als 4.500.

So erfreulich es aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist, dass sich so viele Menschen - vor allem Frauen, denn vier Fünftel der Ratsuchenden in der Anwaltschaft sind Frauen - ihre Benachteiligung nicht mehr gefallen lassen, so gilt doch nach wie vor: Es gehört viel Mut und Durchhaltevermögen dazu, die rechtlichen Möglichkeiten, die das Gleichbehandlungsgesetz bietet, individuell und gegenüber dem eigenen Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin durchzusetzen.

Unser Dank gilt all jenen, die diesen Mut hatten und die uns mit ihrem Beispiel auch die Möglichkeit gegeben haben, Diskriminierungsmuster sichtbar - und damit bekämpfbar - zu machen.

Seit der 6. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes 2004 können Personen, die sich aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und Personen, die sich aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit in bestimmten Bereichen außerhalb der Arbeitswelt benachteiligt fühlen, ebenfalls das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Anwaltschaft für Gleichbehandlung in Anspruch nehmen. Über diesen rechtlichen Bereich wird es eine eigene Broschüre geben.

Wichtige Verbesserungen gibt es auch im Bereich der Gleichbehandlung der Geschlechter. Alles, was Sie darüber wissen sollten, enthält die vorliegende Broschüre. Eine besonders erfreuliche Neuerung: Ziel der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, die Frauen und Männer betreffen, ist nun die Gleichstellung der Geschlechter.

Gleichstellung ist mehr als Gleichbehandlung. Gleichstellung bedeutet die auf gleichen Rechten und Ressourcen basierende Teilnahme beider Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft. Weiterhin Schritt für Schritt - gemeinsam mit Ihnen allen - auf dieses Ziel hinzuarbeiten, darauf freuen sich die Expertinnen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlung.

Dr.<sup>in</sup> Ingrid Nikolay-Leitner  
Anwältin für die Gleichbehandlung  
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt



## Wozu braucht es ein Gleichbehandlungsgesetz?

Am 1. Juli 2004 trat in Österreich das neue Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft in Kraft. Das neue Gesetz beschränkt sich nicht mehr auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Es untersagt nun

- in der Arbeitswelt
  - sowohl die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern
  - als auch die Ungleichbehandlung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, aufgrund des Alters und der sexuellen Orientierung
- in bestimmten Bereichen außerhalb der Arbeitswelt
  - die Ungleichbehandlung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit

Die vorliegende Broschüre befasst sich in erster Linie mit dem I. Teil des Gesetzes, der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

Tatsache ist, dass das gesetzliche Gebot, keine Person aufgrund ihres Geschlechts zu diskriminieren, für Männer ebenso gilt wie für Frauen. Da Frauen im Berufsleben jedoch stärker benachteiligt sind, kommt es vor allem Frauen zugute.

95 Prozent der Fälle, mit denen die Gleichbehandlungskommission in den Jahren 1991 bis 2004 befasst war, betrafen eine Diskriminierung von Frauen.

Die Erklärung: Die Arbeitswelt ist eine Welt, die sich traditionell an den Bedürfnissen und Fähigkeiten von Männern orientiert. Frauen sind in dieser Männerwelt häufig mit Vorurteilen konfrontiert, ihre Leistungen werden minderbewertet und schlechter entlohnt, ihre Aufstiegschancen sind begrenzt. Kurz: Frauen sind – ungleich häufiger als Männer – in der Arbeitswelt aufgrund ihres Geschlechts Benachteiligungen ausgesetzt.

Und diese Benachteiligungen gehören – trotz manch gegenteiliger Behauptungen – keineswegs der Vergangenheit an.

Zwar haben Frauen im Berufsleben heute mehr Chancen als in der Vergangenheit. Von Chancengleichheit aber kann keine Rede sein. Wissenschaftliche Studien und Statistiken zeigen: Die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern verringern sich. Aber nur langsam. Und nicht von allein. Es gibt jedoch auch Bereiche, in denen die Ungleichheiten sich vergrößern. Ein Beispiel dafür sind die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern.

Die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, von denen hier die Rede ist, sind nicht auf biologische Ursachen zurückzuführen, sondern auf traditionelle gesellschaftliche Erwartungen – und sind daher auch veränderbar. Zu einem nicht unwesentlichen Teil durch Gleichbehandlungsgesetzgebung.

## Geschlechtsspezifische Ungleichheiten

### Ausbildung

Das Bildungsniveau der Frauen stieg während der letzten Jahrzehnte deutlich an:

Höchste abgeschlossene Ausbildung der weiblichen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren

Höchste abgeschlossene Ausbildung	1971 in %	2001 in %
Pflichtschule	73,0	43,6
Lehre	12,6	22,9
Berufsbildende mittlere Schule	8,9	15,8
Höhere Schule (AHS + BHS)	4,6	10,9
Universität, Hochschule oder hochschulverwandte Lehranstalt	1,0	7,1

Quelle: Volkszählungen 1971 und 2001

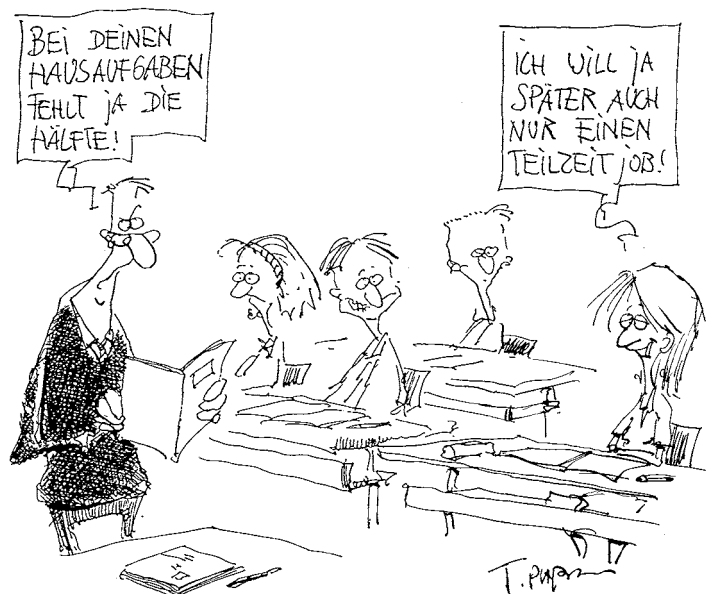
Der traditionelle Bildungsrückstand der Frauen gegenüber den Männern verringerte sich, und zwar speziell bei den im Erwerbsleben stehenden Personen:

Höchste abgeschlossene Ausbildung der Erwerbspersonen nach Geschlecht

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anteil der Männer in %	Anteil der Frauen in %
Pflichtschule	19,7	27,3
Lehre	50,2	28,3
Berufsbildende mittlere Schule	7,8	19,8
Höhere Schule (AHS + BHS)	12,7	13,4
Universität, Hochschule oder hochschulverwandte Lehranstalt	9,611,2	

Quelle: Volkszählung 2001

In der jüngeren Generation haben deutlich mehr Frauen als Männer Matura und schließen ein Universitätsstudium ab. Allerdings ist auch in der jüngeren Generation der Anteil der Frauen, die nach der Pflichtschule keine weiterführende Ausbildung erhalten, höher als jener der Männer. Und Schul- ebenso wie Berufswahl erfolgen häufig entsprechend den traditionellen Rollenklischees (technische Ausbildungen gelten als Männersache, Pflegeberufe als Frauensache).



Höchste abgeschlossene Ausbildung der Erwerbspersonen im Alter zwischen 25 und 29 Jahren nach Geschlecht

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anteil der Männer in %	Anteil der Frauen in %
Pflichtschule	14,3	18,1
Lehre	52,8	30,7
Berufsbildende mittlere Schule	7,6	17,7
Höhere Schule (AHS + BHS)	16,9	19,9
Universität, Hochschule oder hochschulverwandte Lehranstalt	8,4	13,6

Quelle: Volkszählung 2001

## Erwerbseinkommen

Generell sind Frauen in den unteren Einkommensstufen überproportional vertreten, in den oberen Einkommensstufen hingegen unterrepräsentiert. Arbeitnehmer/innen mit einem Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage<sup>1</sup> sind beispielsweise zu 80 Prozent Männer. Ein Vergleich der Einkommen nach Geschlecht und sozialer Stellung zeigt, dass die höchsten Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern bei den Angestellten zu verzeichnen sind.

Zu den Ursachen für die – verglichen mit Männern – deutlich schlechtere finanzielle Situation von Frauen zählt die grundlegende gesellschaftliche Minderbewertung der Fähigkeiten und Leistungen von Frauen. Eine Folge davon sind ihre geringeren Aufstiegschancen.

Bereits beim Berufseinstieg verdienen Frauen im Schnitt um 18 Prozent weniger als Männer<sup>2</sup>.

Häufig werden Frauen auch unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt: Von den männlichen Maturanten, die als Angestellte in der Privatwirtschaft arbeiten, üben – laut Mikrozensus 2002 - 28 Prozent eine hoch qualifizierte oder leitende Tätigkeit aus. Von den in der Privatwirtschaft tätigen Maturantinnen hingegen nur 6,6 Prozent.

Die Benachteiligung von Frauen im Beruf ist allerdings ein umfassendes Problem. Die Ursachen dafür liegen zum Teil außerhalb der Arbeitswelt, beispielsweise in geschlechtsspezifischer Schul- und Berufswahl oder in fehlenden Betreuungseinrichtungen für Kinder. Geschlechtsspezifische Benachteiligungen lassen sich daher nicht allein durch ein Gesetz für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt beseitigen. Dies wäre eine Illusion.

Dazu bedarf es einer aktiven, gezielten und systematischen Gleichstellungspolitik in vielen Bereichen der Gesellschaft.

Obwohl Frauen in den vergangenen Jahrzehnten bildungsmäßig aufgeholt, Männer zum Teil sogar überholt haben, vergrößern sich - seit 1993 – die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern.

Der wesentliche Grund für die Zunahme der Einkommensunterschiede: Immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit oder sind nur geringfügig beschäftigt.

Laut Volkszählung 2001 arbeitet ein Drittel der erwerbstätigen Frauen Teilzeit (zehn Jahre davor war es nur ein Fünftel). Von den erwerbstätigen Männern arbeiten hingegen nur sieben Prozent Teilzeit. Und: Frauen stellen den Großteil der geringfügig Beschäftigten (71 %).<sup>3</sup>

Durchschnittliche Bruttojahreseinkommen ganzjährig Vollzeitbeschäftigter nach Stellung im Beruf und Geschlecht

Stellung im Beruf	Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen in EUR		Einkommensvorteil der Männer gegenüber den Frauen in %
	Männer	Frauen	
Arbeiter/innen	26.888	16.671	61,3
Angestellte	47.585	27.830	71,0
Beamte/Beamtinnen	44.310	38.952	13,8
Vertragsbedienstete	31.795	27.109	17,3

Quelle: Statistik der Lohnsteuer 2003

Insgesamt, also unabhängig von der Stellung im Beruf, beträgt der Einkommensvorteil der ganzjährig Vollzeit beschäftigten Männer gegenüber den ganzjährig Vollzeit beschäftigten Frauen laut Lohnsteuerstatistik 2003 44,3 Prozent.

<sup>1</sup> Die monatl. ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (für Kranken-, Unfall und Pensionsversicherung) beträgt 2006 w 3.750,-.

<sup>2</sup> Synthesis-Forschung 2000, 30.

<sup>3</sup> Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2005.

Dass Frauen im Durchschnitt deutlich weniger verdienen als Männer, gilt nicht nur für unselbständig Erwerbstätige, sondern auch für Unternehmerinnen:

Laut Arbeitskräfteerhebung sind 30 Prozent der Unternehmer/innen in Österreich Frauen. Überproportional vertreten sind Unternehmerinnen allerdings nur in der Kategorie „Kleinstbetrieb ohne Arbeitnehmer/in“. Dort beträgt der Frauenanteil 36 Prozent. Bei den Selbständigen mit kleinerem Betrieb beträgt der Frauenanteil 25 Prozent; bei den Selbständigen mit mittlerem oder größerem Betrieb jeweils nur noch 15 Prozent.

81 Prozent der von Frauen geführten Unternehmen hatten 2003 einen Umsatz von weniger als € 0,5 Millionen.<sup>4</sup>

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern verstärken sich im Alter, sie sind bei den Alterspensionen noch um einiges höher als bei den Aktiv-Einkommen.

### Zeitaufwand für Beruf und Familie

Die partnerschaftliche Teilung von Haus- und Familienarbeit ist in Österreich nur in einer Minderheit der Familien Realität. Frauen sind de facto mit Hausarbeit und Kinderbetreuung unvergleichlich mehr belastet als Männer. Was die Pflege älterer Angehöriger betrifft, so gilt dies auch für weibliche Singles.

Von der gesetzlich bestehenden Möglichkeit, nach der Geburt eines Kindes in Karenz zu gehen bzw. sich die Karenz mit der Kindesmutter zu teilen, macht nur eine verschwindende Minderheit von Vätern Gebrauch. Österreichweit waren bisher noch nie mehr als 3 Prozent der in Elternkarenz befindlichen Personen Männer.

---

Einen Beitrag, diese Situation zu verändern, leistet die Wirtschaftskammer mit der Aktion „Väterkarenz Consulting“. Die Initiative dazu ging von der Fachgruppe Unternehmensberatung aus. Die Aktion zielt darauf ab, Betriebe beim Umgang mit Väterkarenz zu beraten und zu unterstützen. Denn: Wer gelernt hat, allfällige (Koordinations-)Probleme in Zusammenhang mit Karenzierungen zu lösen, wird Väterkarenz nicht als Störung sehen, sondern als Chance begreifen.

Tatsächlich macht sich die Förderung von Väterkarenz für jeden Betrieb bezahlt. Sie hat positiven Einfluss auf die Loyalität der Mitarbeiter, auf das Betriebsklima sowie auf das Image eines Betriebes als familienfreundliches Unternehmen, dem auch die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein Anliegen ist. Nähere Informationen: [www.vaeterkarenz.at](http://www.vaeterkarenz.at)

---

Das Problem von Frauen, Beruf und Familie zu vereinbaren (bzw. die mangelnde Bereitschaft von Männern, ihren Anteil an der Familienarbeit zu übernehmen), ist ein wesentlicher Grund für die im Vergleich zu den Einkommen von Männern relativ geringen Einkommen von Frauen. Umgekehrt sind die (in der Regel) niedrigeren Fraueneinkommen auch mit ein Grund, dass sich manche Familien „Väterkarenz“ gar nicht leisten können, da ein Fraueneinkommen plus Kinderbetreuungsgeld für eine Familie oft nicht ausreicht, um davon leben zu können.

Bei Männern steigt das Einkommen aufgrund kontinuierlicher Erwerbsarbeit sukzessive an. Bei Frauen hingegen zeigt sich in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen ein Einkommensknicke infolge mehr oder minder langer Unterbrechungen der Erwerbsarbeit wegen Kinderbetreuung und der Schwierigkeit eines Wiedereinstiegs ins Berufsleben. Letzterer ist so gut wie immer mit Einkommenseinbußen verbunden. Im Laufe ihrer weiteren Berufslaufbahn gelingt es Frauen kaum, den Einkommensvorsprung der Männer einzuholen. Ganz im Gegenteil. Nach dem Wiedereinstieg in den Beruf geht die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern weiter auf.

---

<sup>4</sup> KMU-Forschung Austria, 17 und 36.

Das Ausmaß der Einkommenseinbußen, die viele Frauen infolge einer Berufsunterbrechung wegen Kinderbetreuung hinzunehmen gezwungen sind, ist allerdings keineswegs die zwangsläufige Folge einer Berufsunterbrechung wegen Kinderbetreuung. Denn im öffentlichen Dienst, aber auch in einzelnen Branchen und Betrieben der Privatwirtschaft führen Kinderbetreuungspflichten beispielsweise keineswegs dazu, dass weibliche Beschäftigte gegenüber ihren männlichen Kollegen unaufholbar zurückbleiben.<sup>5</sup>

Das heißt, verantwortlich für das Ausmaß der finanziellen Beeinträchtigung sind letztlich die beruflichen Rahmenbedingungen. Die Erfahrung zeigt: Je klarer und transparenter das Entlohnungsschema eines Unternehmens ist (inklusive der Regelungen für Einstufungen, Anrechnung von Vordienstzeiten sowie Vorrückungen), desto eher profitieren Frauen davon. Intransparenz hingegen geht so gut wie immer zu Lasten der Frauen. Beispielsweise zahlen Arbeitgeber/innen den männlichen Beschäftigten inoffiziell gar nicht so selten mehr als der Kollektivvertrag vorsieht, nicht aber den weiblichen Beschäftigten – mit dem Ergebnis, dass sie die Frauen benachteiligen.

Unternehmensleitbilder, in denen die Förderung der Chancengleichheit und die Transparenz der Personalpolitik festgeschrieben ist, sind zusammen mit innerbetrieblichen Gleichstellungsplänen effiziente Mittel, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu vermeiden und zur Gleichstellung der Geschlechter aktiv beizutragen.



<sup>5</sup> Vgl. Synthesis-Forschung 2002, Bd. 2, 10.

## Möglichkeiten und Grenzen des Gesetzes

Was kann das Gleichbehandlungsgesetz angesichts der Vielfalt bestehender geschlechtsspezifischer Ungleichheiten leisten?

### Gleichbehandlung

§ 5 GIBG Gleichbehandlung in der Arbeitswelt bedeutet, nicht schlechter behandelt zu werden als andere Personen und Personengruppen in einer vergleichbaren Situation. Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (BGBl Nr. 66/2004) räumt Personen, die von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen sind – Frauen ebenso wie Männern, ein Beschwerde- und Klagerecht ein. Es berechtigt sie, Schadenersatz geltend zu machen. Im Falle mittelbarer Diskriminierung gilt dies auch für Angehörige der benachteiligten Gruppen (z.B. Teilzeitbeschäftigte).

Das Gleichbehandlungsgesetz eröffnet somit die Möglichkeit, sich gegen berufliche Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu wehren. Vorausgesetzt, es gibt im Unternehmen eine vergleichbare Person, die besser behandelt wurde (z.B. ein Vorgänger am gleichen Arbeitsplatz), wird (z.B. der Kollege, der schon beim Einstieg mehr bezahlt bekommt) oder behandelt würde (z.B. eine Stichtagsregelung, die Frauen potenziell benachteiligt). Derartige Regelungen können laut Gesetz angefochten werden.

Der Schutz vor Diskriminierung ist im Wesentlichen individuell durchzusetzen. Das heißt, das Gesetz wird nur wirksam, wenn diejenigen Personen, die es schützt, die Möglichkeiten des Gesetzes auch nützen. Zur Unterstützung der von Diskriminierungen betroffenen Personen dient die Einrichtung der Anwaltschaft für Gleichbehandlung. (Siehe Seite 44)

Nicht alle, aber viele der beruflichen Benachteiligungen von Frauen haben ihre Ursachen in der Arbeitswelt. Das gilt nicht zuletzt für die Einkommensunterschiede, die zwar auch auf Berufsunterbrechungen zurückzuführen sind, in höherem Maße aber auf Benachteiligungen bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen im Berufsleben selbst zurückgehen: Auf geringere Einstiegsgehälter, auf geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Anrechnung von Vordienstzeiten, bei der Abgeltung von Überstunden, bei Zulagen, Prämien und außerordentlichen Biennalsprüngen sowie ganz allgemein auf geringere Aufstiegschancen. Konkret: 20 Prozent der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern gehen auf schlechtere Startbedingungen der Frauen beim Berufseinstieg zurück, 50 Prozent auf langsamere Einkommenszuwächse durch geringere Aufstiegschancen. Die restlichen 30 Prozent sind Auswirkungen der Berufsunterbrechung wegen Kinderbetreuung.<sup>6</sup>

Benachteiligungen beim Einkommen sind häufig darauf zurückzuführen, dass betriebliche oder kollektivvertragliche Regelungen eher im Interesse der männlichen Beschäftigten ausgelegt und angewandt werden als im Interesse der weiblichen Beschäftigten, und zwar ohne dass dies den Personalverantwortlichen und auch den betroffenen Frauen selbst immer bewusst ist.

Die Gewerkschaft Metall – Textil hat dies in ihrem Bereich gemeinsam mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlung anhand der Kollektivverträge im Detail untersucht. Unter anderem zeigte sich: Die Metaller (= Männer-)Welt ist klar und präzise gegliedert. Dem gegenüber ist die Textil (= Frauen-)Welt in ihren Bezahlungsregelungen kaum überschaubar. „Die strikte Trennung in Facharbeit und angelernte Arbeit führt im Metallbereich dazu, dass Frauen – auch wenn sie hervorragende Arbeit leisten – schlecht bezahlt bleiben, weil ihnen der formelle Lehrabschluss fehlt. Die Metall-Lehrberufe sind traditionell eine Männerdomäne. Nur vereinzelt werden junge Frauen in einem dieser Lehrberufe ausgebildet. Demgegenüber werden die textilen Lehrberufe ganz überwiegend von Frauen absolviert; aber das nützt ihnen nichts: Ob ein Lehrberuf absolviert wurde oder nicht, zählt in der Logik der Textil-Kollektivverträge kaum oder gar nicht. Es kommt nur auf die

---

<sup>6</sup>Synthesis-Forschung 2000, 78 ff.



konkret verrichtete Tätigkeit an. Dadurch können (meist ausländische) Männer, die entsprechend qualifizierte Tätigkeiten verrichten, ungeachtet des fehlenden Lehrabschlusses zumindest gleich hohe Löhne erzielen.“<sup>7</sup>

Ob eine Diskriminierung in einem Kollektivvertrag vorliegt, kann die Gleichbehandlungskommission laut Gleichbehandlungsgesetz in einem Gutachten überprüfen.

(Siehe Seite 49)

## Gleichstellung

§ 2 GIBG Das neue Gleichbehandlungsgesetz verwendet erstmals nicht nur den Begriff Gleichbehandlung, sondern zielt ausdrücklich ab auf die aktive Gleichstellung von Frauen und Männern, wie sie das EU-Recht, vor allem die Richtlinie 2002/73/EG, vorgibt. Die neue Zielbestimmung „Gleichstellung“ im Gleichbehandlungsgesetz ist sowohl Absichtserklärung als auch Auslegungsgrundsatz. Alle Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes sind nun unter dem Blickwinkel der Gleichstellung der Geschlechter auszulegen.

Gleichstellung ist mehr als Gleichbehandlung. Gleichstellung bedeutet die auf gleichen Rechten und gleichen Ressourcen basierende Partizipation beider Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft.<sup>8</sup>

Dazu bedarf es konkreter gesetzlicher und institutioneller Zielvorgaben bzw. struktureller Veränderungen auch in der Arbeitswelt.

In der Praxis kann dies bedeuten, in einem Unternehmen erst einmal die Voraussetzung für Gleichstellung zu schaffen (z.B. Erstellung geschlechtsspezifischer betrieblicher Statistiken; gezielte Förderung weiblichen Nachwuchses im Rahmen der Weiterbildung).

Schweden geht diesbezüglich mit gutem Beispiel voran. In Schweden verpflichtet das Gesetz Arbeitgeber/innen, Schritt für Schritt Maßnahmen zu setzen mit dem Ziel, die Lohnsumme des Betriebes im Anteil 50:50 auf Frauen und Männer zu verteilen.

---

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft für Frauen und Männer in der Arbeitswelt berät Arbeitgeber/innen ebenso wie Betriebsräte und Betriebsrätinnen in allen Fragen der Gleichstellung und unterstützt bei der Initiierung betrieblicher Gleichstellungspläne. (Siehe Seite 44 ff)

---

## Positive Maßnahmen

§ 8 GIBG Positive Maßnahmen sind Maßnahmen, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern. Das Gleichbehandlungsgesetz hält ausdrücklich fest, dass Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern – sei es in Gesetzen, Verordnungen, Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen etc. – das Gleichbehandlungsgebot nicht verletzen, auch wenn sie den Anschein der Ungleichbehandlung erwecken (z.B. bei gleicher Qualifikation vorübergehende Bevorzugung von Frauen in Tätigkeitsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind).

Für besondere Aufwendungen in Zusammenhang mit solchen Fördermaßnahmen, die darauf abzielen, faktische Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beseitigen oder zu verringern, können Arbeitgeber/innen vom Bund Förderungen erhalten.

---

<sup>7</sup> Gewerkschaft Metall – Textil, 41.

<sup>8</sup> Nikolay-Leitner, 128.

# Seit wann ist Gleichstellung ein Thema?

## Eine Chronologie

Die Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ reicht zurück ins ausgehende 19. Jahrhundert. Erhoben wurde sie von der damals im Entstehen begriffenen Arbeiterinnenbewegung. Selbstverständliche Realität ist sie noch immer nicht. Aber sukzessive findet die Verpflichtung zu Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt Eingang in Gesetze bzw. in andere rechtlich verbindliche Dokumente.

ILO 1951 Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) beschließt das Übereinkommen 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.

EU 1957 Die Gründungsverträge der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) aus dem Jahr 1957 enthalten den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ (Art. 119 EWG-Vertrag). Ausschlaggebend dafür waren allerdings nicht so sehr emanzipatorische, sondern wirtschaftliche Überlegungen. In Frankreich war das Recht der Frauen auf gleichen Lohn damals bereits gesetzlich verankert, und Frankreich fürchtete daher Wettbewerbsnachteile durch schlechter bezahlte (= billigere) weibliche Arbeitskräfte in anderen Mitgliedsstaaten.

ILO 1958 Das Übereinkommen 111 verpflichtet die Mitglieder, in Beschäftigung und Beruf jede Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft auszuschalten.

EU 1975 Die Lohngleichheitsrichtlinie<sup>9</sup> (RL 75/117/EWG) legt den Grundsatz des gleichen Lohns nicht nur für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit fest. Arbeit gilt dann als gleichwertig, wenn sie bezogen auf wesentliche Anforderungskriterien wie

- Können
  - Anstrengung/ Belastung
  - Verantwortung
  - Umgebungsbedingungen
- gleich hohe Anforderungen stellt.<sup>10</sup>

EU 1976 Die Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 76/207/EWG) untersagt jede mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Ehe- und Familienstandes beim Zugang zum Beruf, bei der Aus- und Weiterbildung, bei den Arbeitsbedingungen und beim beruflichen Aufstieg. Der Geltungsbereich bezieht sich auf privatwirtschaftliche und auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse sowie auf selbständig Erwerbstätige.

EU 1979 Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit (RL 79/7/EWG) verlangt den Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung.

A 1979 In Österreich tritt das erste Gleichbehandlungsgesetz in Kraft, das „Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts“ (BGBl. Nr. 108/1979). Die separaten Lohn tafeln für Frauen und Männer werden aus den Kollektivverträgen eliminiert.

UNO 1979 Die Generalversammlung der Vereinten Nationen nimmt die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen (CEDAW) an. Artikel 4 dieser Konvention

---

<sup>9</sup> Seit 1975 erlässt die Europäische Union Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Die Mitgliedstaaten der EU und auch des EWR sind verpflichtet, EG-Richtlinien innerhalb einer vorgegebenen Frist auf nationaler Ebene umzusetzen. Überdies sind die vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) getroffenen Entscheidungen und die in diesem Zusammenhang vertretenen Grundsätze zu beachten.

<sup>10</sup>Winter, 111 und 202 ff (zit.nach Ranftl, 5).

ermöglicht die befristete Bevorzugung von Frauen (positive Maßnahmen); „Vorübergehende Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieser Konvention, dürfen aber keinesfalls die Beibehaltung ungleicher oder gesonderter Maßstäbe zur Folge haben; diese Maßnahmen sind aufzuheben, sobald die Ziele der Chancengleichheit und Gleichbehandlung erreicht sind.“ Artikel 11 der Konvention verbietet die Diskriminierung der Frau auf dem Arbeitsmarkt.

- A 1982 Österreich ratifiziert die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen (CEDAW) (BGBl. Nr. 443/1982).
- A 1985 Erweiterung des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr. 290/1985) auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen sowie betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wird verankert. Neuer Titel: Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben.
- EU 1986 Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (RL 86/378/EWG) dehnt die Gleichbehandlung auf die Regelungen betrieblicher Altersversorgung aus.
- EU 1986 Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in selbständiger Erwerbstätigkeit (RL 86/613/EWG) verlangt die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, und zwar auch sozialversicherungsrechtlich.
- A 1990 Neuerliche Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr. 410/1990): Ausweitung des Gleichbehandlungsgebots auf alle Aspekte des Arbeitslebens. Es umfasst nun insbesondere die Begründung des Arbeitsverhältnisses, die Festsetzung des Entgelts, die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, den beruflichen Aufstieg, die sonstigen Arbeitsbedingungen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Festlegung geringer Schadenersatzansprüche. Einsetzung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen als direkte Ansprechpartnerin. Förderung vorübergehender Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.



- A 1992 Anpassung des Gleichbehandlungsgesetzes an die EG-Richtlinien zur Gleichbehandlung (BGBl. Nr. 833/1992): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ist auch bei kollektiven Einstufungsregelungen und Entlohnungskriterien zu beachten. Eine Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung durch Arbeitsmarktverwaltung und private Arbeitsvermittler/innen ist mit einer Verwaltungsstrafe zu ahnden. Ausdehnung der Schadenersatzansprüche. Aushangpflicht für das Gesetz in den Betrieben.
- A 1993 Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. Nr. 199/1993) tritt in Kraft. Es enthält nicht nur ein Gleichbehandlungsgebot für Bundesbedienstete, sondern auch das Gebot, Frauen im Bundesdienst gezielt zu fördern.
- EU 1996 Die Elternurlaubsrichtlinie (RL 96/34/EG) zielt ab auf eine partnerschaftliche Aufgabenteilung von Frauen und Männern bei der Betreuung von Kindern. Es ist dies der erste Versuch, die Wechselbeziehungen zwischen Privat- und Berufsleben zu berücksichtigen.
- EU 1997 Die Richtlinie über Teilzeitarbeit (RL 97/81/EWG) enthält ein Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten desselben Betriebes. Laut Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ist die Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigung eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, weil die Teilzeitbeschäftigten zum überwiegenden Teil Frauen sind.
- Die Beweislastrichtlinie (RL 97/90/EG) erleichtert die Beweislast für die klagende Partei. Kann diese glaubhaft machen, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, obliegt es der beklagten Partei, den Gegenbeweis zu erbringen.
- A 1998 Die österreichische Bundesverfassung (B-VG) enthält schon seit Inkrafttreten im Jahr 1920 das ausdrückliche Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Gleichheitsgrundsatz), seit 1998 aber auch das ausdrückliche Bekenntnis zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Artikel 7 Abs 2 B-VG lautet: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“
- Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. 44/1998): Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.
- EU 1999 Der Vertrag von Amsterdam tritt in Kraft. Dieser Vertrag der Europäischen Union (EGV) ist die Basis der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Europäischen Union. Artikel 2 EGV bezeichnet die Förderung der Gleichstellung als Aufgabe der Europäischen Gemeinschaft. Artikel 3 EGV verpflichtet die Gemeinschaft, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Gemäß Artikel 13 EGV kann die Gemeinschaft geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen. Artikel 141 EGV legt das Prinzip „Gleicher Lohn für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ fest. Darüber hinaus stellt Artikel 141 Abs 4 des Vertrages der Europäischen Union klar, dass im Interesse der Gleichstellung so genannte „positive Maßnahmen“ erlaubt sind: „In Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“
- A 2001 Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr. 129/2001). Festlegung der verfassungsrechtlichen Unabhängigkeit der/des Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission bei Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit. Die Einbringung eines Verlangens der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen an die Gleichbehandlungskommission bewirkt eine Hemmung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen bei Gericht.

EU 2002 Die neue Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2002/73/EG) ändert die Richtlinie 76 /207/ EWG und enthält Bestimmungen über den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie zu den Arbeitsbedingungen. Geschlechtsbezogene und sexuelle Belästigung gelten nun als Verstoß gegen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Artikel 1a verlangt aktive Gleichstellungspolitik. Festgelegt wird, dass Arbeitnehmerinnen nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren.

EU 2004 Die Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (RL 2004/113/EG) verlangt die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch in Bereichen, die über die Arbeitswelt hinausgehen (z.B. bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Versicherungswesen und in verwandten Finanzdienstleistungen). Diese Richtlinie ist von den Mitgliedsstaaten bis 2007 umzusetzen.

A 2004 Mit 1. Juli 2004 tritt das neue Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. Nr. 66/2004) in Kraft. Dessen erster Teil „Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt“ setzt die Richtlinie 2002/73/EG um. Gleichzeitig tritt das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft – GBK/GAW-Gesetz (BGBl. Nr. 66/2004) in Kraft.

Das Gleichbehandlungsgesetz untersagt nun in seinem zweiten Teil auch die Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und im dritten Teil die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in bestimmten Bereichen auch außerhalb der Arbeitswelt.

Das dritte Gesetz, das zu diesem Zeitpunkt in Kraft tritt, ist das neue Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das nun auch die Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt untersagt.



## Für wen gilt das Gleichbehandlungsgesetz?

### Was sind die Neuerungen?

Das neue Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) aus 2004 bringt im Vergleich zur bisherigen Rechtslage in Bezug auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern insbesondere folgende Neuerungen:

- § 2 GlBG Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern ist nun ausdrücklich im Gesetz festgeschrieben und gilt als Auslegungsgrundsatz für alle Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes. Dies bedeutet, dass die Gleichstellung der Geschlechter in allen relevanten rechtlichen und politischen Bereichen zu berücksichtigen ist. Ziel ist die 50 %ige Verteilung der Ressourcen auf Frauen und Männer und die ausgewogene Repräsentation beider Geschlechter.
- § 17 GlBG Neben der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet das neue Gleichbehandlungsgesetz nun auch Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und ist somit auch auf Mehrfachdiskriminierungen anwendbar.
- § 5 Abs 3 GlBG Nach dem neuen Gleichbehandlungsgesetz ist auch die Anweisung zur Diskriminierung ausdrücklich verboten.
- § 5 Abs 3 GlBG Das neue Gesetz bietet betroffenen Personen und Zeug/inn/en rechtlichen Schutz vor Benachteiligungen, die in Zusammenhang mit der Geltendmachung des Gleichbehandlungsgebots stehen.
- § 1 GlBG Der Diskriminierungsschutz umfasst auch atypische bzw. arbeitnehmer/innen/ähnliche Arbeitsverhältnisse (z.B. Heimarbeiter/innen, Praktikant/inn/en, freie Dienstnehmer/innen).
- § 4 GlBG Das Gleichbehandlungsgebot gilt nunmehr auch für Bereiche, die nicht unmittelbar das Arbeitsverhältnis betreffen, wie den Zugang zur Berufsberatung und Berufsausbildung, außerbetriebliche Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie den Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit.
- § 7 GlBG Neben der sexuellen Belästigung verbietet das Gleichbehandlungsgesetz auch die so genannte „geschlechtsbezogene Belästigung“, die sich auf ein allgemein frauen- bzw. männerfeindliches Arbeitsklima bezieht.
- § 9 GlBG Das Verbot der diskriminierenden Stellenausschreibung hat sich schon bisher nicht nur an Personalvermittlungsfirmen, sondern auch an Arbeitgeber/innen, die selbst Stelleninserate veröffentlichen, gerichtet. Nach einer einmaligen Verwarnung können nun aber erstmals auch Arbeitgeber/innen zur Zahlung von bis zu € 360 Verwaltungsstrafe verpflichtet werden.
- § 9 GlBG Bei den meisten Diskriminierungstatbeständen gibt es keine Höchstgrenzen für Schadensersatzforderungen.

Anlass für diese weit reichenden Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes war die notwendige Anpassung an das EU-Recht, die nicht nur Einfluss auf den Inhalt des Gesetzes hatte, sondern auch die Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleichbehandlungskommission entsprechend erweiterte. (Siehe Seite 44 ff)

## Wen verpflichtet das Gleichbehandlungsgesetz?

§§ 10 und 12 GIBG Das Gleichbehandlungsgesetz, von dem in dieser Broschüre die Rede ist, gilt für die Privatwirtschaft. Das Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern richtet sich daher primär an Arbeitgeber/innen. Abhängig vom jeweiligen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz können jedoch auch Berufsbildungseinrichtungen und das Arbeitsmarktservice (AMS) sowie unter Umständen auch Arbeitskolleg/inn/en und Kund/inn/en für Diskriminierung haftbar gemacht werden. Arbeitsverhältnisse zum Bund sind im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geregelt. In allen Bundesländern (mit Ausnahme von Vorarlberg) gibt es darüber hinaus ein Landesgleichbehandlungsgesetz, das sich auf Arbeitsverhältnisse zum Land, zu einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde bezieht.

- Arbeitgeber/innen haften, unabhängig davon, ob dies wissentlich oder unabsichtlich geschieht, für Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot bei der Einstellung, Entlohnung, Beförderung, Gewährung von Bildungsmaßnahmen, Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auch wenn ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin es schuldhaft unterlässt, angemessene Abhilfe gegen geschlechtsbezogene und sexuelle Belästigungen durch Kolleg/inn/en, Kund/inn/en oder Geschäftspartner/inn/en zu schaffen, kann die belästigte Person vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin Schadenersatz fordern.
- Arbeitskolleg/inn/en oder Kund/inn/en können schadenersatzpflichtig werden, wenn sie Arbeitnehmer/innen belästigen. (Beispiel: Eine Verkäuferin in einem Kleidungsgeschäft wird von einem Kunden sexuell belästigt.)
- Im Fall einer diskriminierenden Stellenausschreibung können Personalvermittlungsfirmen sowie das Arbeitsmarktservice zur Zahlung einer Verwaltungsstrafe in der Höhe von € 360 verpflichtet werden. Bei Stelleninseraten, die Arbeitgeber/innen selbst veröffentlichen, ist der Gesetzgeber etwas nachsichtiger; er sieht erst nach einer einmaligen Verwarnung eine Verwaltungsstrafe in der genannten Höhe vor.

## Wen schützt das Gleichbehandlungsgesetz?

§ 1 GIBG Das Gleichbehandlungsgesetz schützt unselbständig tätige Arbeitnehmer/innen vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, und zwar ohne Unterschied, ob sie Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind. Auch Lehrlinge, ausländische Arbeitnehmer/innen oder Personen, die in einem Betrieb eine Probezeit absolvieren, gelten als Arbeitnehmer/innen und sind daher geschützt. Darüber hinaus gilt das Gesetz auch für arbeitnehmer/innen/ähnliche Personen. Arbeitnehmer/innen/ähnliche Personen nehmen eine Mittelstellung zwischen unselbständig und selbständig tätigen Personen ein. Anders als Arbeitnehmer/innen sind sie auf Basis freier Dienstverträge oder Werkverträge tätig, also persönlich unabhängig, weisungsfrei und nicht in einen Betrieb eingebunden. Von echten Selbständigen unterscheiden sie sich jedoch dadurch, dass sie wirtschaftlich abhängig sind. Als wirtschaftlich abhängig gilt etwa, wer in gewisser Regelmäßigkeit für ein oder mehrere Unternehmen tätig und zur Bestreitung des Lebensunterhalts auf diese Entlohnung angewiesen ist. Das Gesetz gilt auch für Heimarbeiter/innen und Personen, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung durch nicht-österreichische Arbeitgeber/innen nach Österreich entsandt wurden.

Auch im Vorfeld eines Arbeitsverhältnisses schützt das Gleichbehandlungsgesetz vor Diskriminierung und berechtigt Personen, die im Rahmen des Bewerbungsprozesses diskriminiert werden, zu Schadenersatzansprüchen. Wer beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung oder anderen beruflichen Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen diskriminiert wird, hat ebenfalls Anspruch auf Schadenersatz. Bei diskriminierenden Stellenausschreibungen innerhalb und außerhalb eines Betriebes können Stellenwerber/innen sowie die Gleichbehandlungsanwaltschaft durch Antrag bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde (Magistrat, Bezirkshauptmannschaften) ein Verwaltungsstrafverfahren in Gang setzen.

## Welche Bereiche der Arbeitswelt umfasst das Gesetz?

§ 1 Abs 1 GIBG Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt. Es gilt ausschließlich für den Bereich der Privatwirtschaft.

Das Gesetz umfasst nicht nur unselbständige Arbeitsverhältnisse (Dienstverträge), sondern auch arbeitnehmer/innen/ähnliche Beschäftigungsverhältnisse. (Siehe Seite 23)

§ 3 GIBG Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, und zwar insbesondere

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- bei der Festsetzung des Entgelts
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- bei Aus- und Weiterbildungs- sowie Umschulungsmaßnahmen
- beim beruflichen Aufstieg
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(Siehe Seite 30 ff)

§§ 1 und 4 GIBG Durch die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2004 wurde sein Geltungsbereich stark ausgeweitet. Nunmehr umfasst es neben dem eigentlichen Arbeitsverhältnis auch bestimmte Bereiche der sonstigen Arbeitswelt und verbietet somit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch

- beim Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung (z.B. in Berufsschulen, im Rahmen von AMS-Schulungsmaßnahmen oder von Weiterbildungskursen an Volkshochschulen),
- bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeber/innen-Organisationen (z.B. Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Gewerkschaft) und der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
- bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit (etwa bei den Voraussetzungen für die Erlangung einer Gewerbeberechtigung).

In den genannten Bereichen verbietet das Gesetz auch sexuelle Belästigung und sonstige geschlechtsbezogene Belästigung. (Siehe Seite 27 ff)





## Was besagt das Gleichbehandlungsgebot?

Das Gleichbehandlungsgebot gilt für Frauen ebenso wie für Männer. Es besagt, dass in der Arbeitswelt niemand aufgrund des Geschlechts diskriminiert werden darf.



## Was ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts?

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist eine benachteiligende, sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Frauen und Männern.

Eine spezifische Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist nun auch die Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand.

Laut Judikatur des Europäischen Gerichtshofs ist auch die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

## Diskriminierung aufgrund des Ehe- oder Familienstandes

§§ 3 und 4  
GIBG Wird eine Person aufgrund der Tatsache, dass sie verheiratet ist oder Kinder hat, ledig ist oder keine Kinder hat, gegenüber einem Kollegen oder einer Kollegin benachteiligt, liegt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Dieses neu hinzugekommene Diskriminierungsverbot soll dazu beitragen, die traditionelle Rollen- und Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern abzubauen. Denn viele Arbeitgeber/innen halten es noch immer für positiv, wenn ein Mitarbeiter verheiratet ist, weil sie annehmen, er würde durch seine Partnerin unterstützt. Ist aber eine Mitarbeiterin verheiratet und/oder hat Kinder, wird ihr unterstellt, dass sie aufgrund ihrer familiären Pflichten Abstriche im Beruf machen muss.

Eine Diskriminierung aufgrund des Ehe- und Familienstandes kann beispielsweise vorliegen, wenn Mitarbeiter/innen ohne Kinder während der Schulferien oder zu Weihnachten nicht Urlaub nehmen dürfen, weil diese Zeiten für die Mitarbeiter/inn/en mit Familie „reserviert“ sind.

## Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität

Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität (Transgender, Transsexualität) ist laut Europäischem Gerichtshof eine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Wenn Personen im Arbeitsumfeld bekannt geben, dass sie sich ihrem biologischen Geschlecht nicht zugehörig fühlen, kann es zu Diskriminierungen aufgrund der geschlechtlichen Identität kommen. Es kann beispielsweise eine Diskriminierung bei der Arbeitssuche vorliegen, wenn das „juristische Geschlecht“ in den Unterlagen und Zeugnissen nicht dem gewählten Geschlecht entspricht und die Person aufgrund dieser Tatsache nicht zum Bewerbungsgespräch geladen wird. Weitere Diskriminierungsfälle wären Kündigungen im Zusammenhang mit einer beabsichtigten oder erfolgten Geschlechtsumwandlung, die Versetzung an einen schlechteren Arbeitsplatz oder die Rücknahme der Zusage einer Weiterbildung.

## Welche Formen der Diskriminierung gibt es?

Das Gleichbehandlungsgesetz unterscheidet folgende Formen von Diskriminierung:

- Unmittelbare Diskriminierung
- Mittelbare Diskriminierung
- Sexuelle Belästigung
- Geschlechtsbezogene Belästigung
- Anweisung zur Diskriminierung
- Benachteiligung bei der Geltendmachung des Gleichbehandlungsgebots

### Unmittelbare Diskriminierung

§ 5 Abs 1  
GIBG Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt (oder erfahren hat oder erfahren würde) als eine andere. (Beispiel: Einer Frau wird bei der Beförderung ein jüngerer und weniger qualifizierter Kollege vorgezogen.) Diese Vergleichsperson muss aber nicht dem anderen Geschlecht angehören, es genügt, wenn die diskriminierte Person aufgrund ihres Geschlechts anders behandelt wird. Bei einer Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft wäre eine nicht schwangere Kollegin oder ein Kollege die Vergleichsperson, bei Lohndiskriminierung der Kollege, der eine vergleichbare Tätigkeit verrichtet, aber mehr verdient.

Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts kann nur in sehr engem Rahmen gerechtfertigt sein, wenn

- die Zugehörigkeit zu einem der beiden Geschlechter eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit darstellt (Beispiel: Sopransängerin, siehe Seite 30) oder
- die Ungleichbehandlung zur faktischen Gleichstellung der Geschlechter beiträgt (z.B. durch frauenfördernde Maßnahmen).

---

Nie gerechtfertigt ist die Ungleichbehandlung aufgrund einer möglichen oder bestehenden Schwangerschaft. Bekommt eine Bewerberin einen Job deshalb nicht, weil sie im Einstellungsgespräch die Frage nach einem Kinderwunsch nicht beantwortet, stellt das jedenfalls eine Diskriminierung dar.

---

### Mittelbare Diskriminierung

§ 5 Abs 2  
GIBG Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Regelungen Personen eines Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen.

In einer Firma sind überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt. Sie haben im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten einen geringeren Stundenlohn, werden von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ausgeschlossen oder müssen Fortbildungskurse in der Freizeit besuchen. Hier liegen in der Regel Fälle mittelbarer Diskriminierung vor.

---

- Eine solche Ungleichbehandlung kann nur dann sachlich gerechtfertigt sein, wenn
- ❑ das Ziel, das der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin mit der Ungleichbehandlung verfolgt, rechtmäßig und wichtig genug ist, um Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu haben (rein wirtschaftliche Ziele, wie Einsparungsmaßnahmen, können laut Judikatur des Europäischen Gerichtshofs eine Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen) und
  - ❑ die Ungleichbehandlung in Relation zum Ziel angemessen und erforderlich ist.

Beide Bedingungen müssen erfüllt sein, um die benachteiligende Regelung zu rechtfertigen.

Mittelbare Diskriminierung ist mittels statistischer Daten zu belegen oder durch andere geeignete Mittel wie Mitarbeiter/innen/befragung nachzuweisen.

### Sexuelle Belästigung

§ 6 GIBG Belästigungen gehören zu den schwerwiegendsten und häufigsten Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz. Nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist die sexuelle Belästigung neben der Lohndiskriminierung die häufigste Form der Diskriminierung von Frauen. Bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geht es primär um Machtausübung. Sexuelle Übergriffe sind oft Sanktionsmaßnahmen, um Frauen an „ihren Platz“ zu verweisen und die männlich dominierte Hierarchie zu erhalten.<sup>11</sup> Das Verbot sexueller Belästigung bedeutet nicht, dass sexuelle Beziehungen generell vom Arbeitsplatz zu verbannen sind. Aber: Erlaubt ist nur, was beiden Seiten gefällt. Entscheidend ist also das gegenseitige Einverständnis. Wenn dieses Einverständnis fehlt oder erzwungen wird, handelt es sich um eine Belästigung. Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn das der sexuellen Sphäre zugehörige Verhalten der betroffenen Person subjektiv unangenehm ist (es ist völlig unerheblich, ob eine andere Person dieses Verhalten als Belästigung empfindet oder nicht) und dieses Verhalten negative Auswirkungen auf die Situation am Arbeitsplatz hat (z.B. ein feindseliges Arbeitsumfeld schafft, oder es zu einer Benachteiligung am Arbeitsplatz führt, wenn sich die betroffene Person gegen die Belästigung wehrt). Das Verbot der sexuellen Belästigung richtet sich sowohl gegen Kolleg/inn/en und Vorgesetzte als auch gegen den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin (wenn diese selbst belästigen oder es schuldhaft unterlassen, gegen die Belästigung durch Dritte vorzugehen). Sexuelle Belästigung liegt auch dann vor, wenn sie durch Dritte, etwa Kund/inn/en, im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erfolgt. Figurbetonte Kleidung oder ein freundschaftlicher Umgang miteinander können Belästigungen in keinem Fall rechtfertigen. Folgende Beispiele kommen in vielen Variationen im Arbeitsleben immer wieder vor:

---

Die Angestellte eines Reisebüros wird von ihrem Vorgesetzten nach Arbeitschluss in eine Bar auf einen Drink eingeladen. Danach fragt er, ob sie noch zu ihm kommen wolle. Sie lehnt ab. Er wird wütend und fragt, was sie denn glaube, warum er sie eingeladen habe. Die Frau verlässt fluchtartig das Lokal.

Ein Kollege hängt im gemeinsamen Büro einen Kalender mit Pin-up-Girls auf. Obwohl er gebeten wird, den Kalender abzunehmen, besteht er darauf, dass der Kalender hängen bleibt – mit dem Hinweis, die Kollegin solle doch nicht neidisch sein auf die hübschen Models.

---

<sup>11</sup> Smutny/Mayr, 318.

Unterlässt es der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin schuldhaft, Abhilfe gegen sexuelle Belästigung zu schaffen, stellt das ebenfalls eine Diskriminierung dar. Auch wenn Arbeitgeber/innen etwas gegen die Belästigung unternehmen, etwa, um bei obigem Beispiel zu bleiben, den Kalender abnehmen und den Kollegen verwarnen, ist es möglich, die Belästigung gegenüber dem Kollegen geltend zu machen.

Massive sexuelle Belästigungen, die mit körperlichen Akten verbunden sind (z.B. intensives Betasten der Geschlechtsteile), stellen eine Straftat (§ 218 Strafgesetzbuch) dar und können bei der Polizei angezeigt werden.

### Geschlechtsbezogene Belästigung

- § 7 GIBG Neben dem Verbot der sexuellen Belästigung enthält das Gleichbehandlungsgesetz nun auch das Verbot der geschlechtsbezogenen Belästigung. Es handelt sich dabei um eine Belästigung durch geschlechtsbezogene, beispielsweise frauenfeindliche Verhaltensweisen, die nichts mit der sexuellen Sphäre zu tun haben und für die betroffene Person subjektiv unangenehm sind. Es kann sich dabei um verbale Äußerungen handeln, um Gesten oder das Verfassen, Zeigen bzw. Verbreiten von Texten oder Bildern. Dieses Verhalten muss schwerwiegend sein und eine störende bzw. feindselige Arbeitsatmosphäre erzeugen. Auch geschlechtsbezogenes Mobbing<sup>12</sup> stellt eine Form der geschlechtsbezogenen Belästigung dar.

---

Ein Arbeitgeber macht immer wieder frauenfeindliche Witze und ist verwundert, dass die Mitarbeiterinnen über diese Witze, im Gegensatz zu den männlichen Kollegen, die sie wiederholt als „humorlose Emanzen“ bezeichnen, nicht lachen können.

---

### Anweisung zur Diskriminierung

- § 5 Abs 3 GIBG Nach dem neuen Gleichbehandlungsgesetz ist auch die Anweisung zur Diskriminierung verboten. Wenn ein Unternehmen beispielsweise eine Personalvermittlungsfirma beauftragt, für einen Posten als Geschäftsführer ausschließlich Männer zwischen 35 und 40 auszusuchen, kann es schadenersatzpflichtig werden.

### Benachteiligung bei der Geltendmachung des Gleichbehandlungsgebots

- § 13 GIBG Zum Schutz von Personen, die sich gegen Diskriminierung in einem Verfahren zur Wehr setzen oder als Zeug/inn/en zur Verfügung stehen, gibt es ein gesetzliches Benachteiligungsverbot. Demnach dürfen Arbeitgeber/innen solche Personen nicht entlassen, kündigen oder auf eine andere Art und Weise benachteiligen. Kommt es dennoch zu einer solchen Benachteiligung, muss die betroffene Person die Diskriminierung nur glaubhaft machen und nicht beweisen.

---

<sup>12</sup> Mobbing bedeutet einen Konflikt unter Kolleg/inn/en oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/inne/n, bei dem die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft und über einen längeren Zeitraum direkt oder indirekt angegriffen wird, mit dem Ziel und/oder dem Effekt, sie aus dem Arbeitsverhältnis zu entfernen (Smutny/Hopf, 21).

## Was ist eine Mehrfachdiskriminierung?

§ 17 GIBG Seit Juli 2004 verbietet das Gleichbehandlungsgesetz neben Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts auch ungerechtfertigte Benachteiligungen, die sich auf die ethnische Zugehörigkeit, die Religion oder Weltanschauung, das Alter oder die sexuelle Orientierung beziehen. Diskriminierung aufgrund einer Behinderung wird im Behindertengleichstellungsgesetz geregelt. Mehrfachdiskriminierung heißt, dass eine Person aus mehr als einem der genannten Gründe diskriminiert wird.

---

Manche Personen tragen aus religiösen Gründen eine Kopfbedeckung. Wenn Unternehmen bestimmte Kleidungs Vorschriften vorsehen, die das Tragen von Kopfbedeckungen untersagen, können diese Personen dadurch indirekt aufgrund ihrer Religion und ihres Geschlechts benachteiligt werden, wenn es nicht sachliche Gründe für das Verbot gibt. Bei derartigen Kleidungs Vorschriften ist deshalb zu prüfen, ob diese gegebenenfalls angepasst werden können bzw. ob zum Beispiel bestimmte Sicherheitsgründe vorliegen, die das Tragen der Kopfbedeckung nicht zulassen. Die Behauptung, dass Kund/inn/en zum Beispiel generell nicht von Frauen mit Kopftuch bedient werden wollen, reicht jedenfalls nicht aus, um derartige Kleidungs Vorschriften zu rechtfertigen.

---

Auch eine Vertragsklausel, die vorsieht, dass Flugbegleiter/innen mit 36 Jahren gekündigt werden können, während Pilot/inn/en bis zum 60. Lebensjahr ihren Beruf ausüben dürfen, ist eine Form der Mehrfachdiskriminierung. Zum einen trifft diese Altersbeschränkung vorwiegend Frauen, da deutlich mehr Frauen als Männer den Beruf Flugbegleiter/in ausüben. Zum anderen werden Personen, die älter als 36 sind, aufgrund ihres Alters unmittelbar benachteiligt. Die Tatsache, dass Pilot/inn/en erst mit 60 gekündigt werden können, lässt annehmen, dass keine gesundheitlichen oder anderen rechtfertigenden Gründe für die Altersbeschränkung auf das 36. Lebensjahr vorliegen. Flugbegleiterinnen über 36 sind insofern einer Mehrfachdiskriminierung aufgrund ihres Geschlechts (indirekt) und ihres Alters (direkt) ausgesetzt.

---

§ 1 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz Mehrfachdiskriminierungen haben oft einen Bezug zum Geschlecht der diskriminierten Person. Daher sind in diesen Fällen die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt bzw. der Senat I der Gleichbehandlungskommission zuständig. (Siehe Seite 44 ff)

# Die häufigsten Diskriminierungstatbestände in der Arbeitswelt

## Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

§ 9 GIBG Arbeitsplätze dürfen nicht nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben werden. Es ist daher unzulässig, wenn in einem Zeitungsinserat ein „einsatzfreudiger junger Mann“ oder eine „junge, dynamische, anpassungsfähige, sehr attraktive, ledige Assistentin der Geschäftsführung“ gesucht wird. Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Stelle zwar für Männer und Frauen ausgeschrieben ist, von Bewerberinnen aber ausdrücklich verlangt wird, dass „die Familienplanung abgeschlossen“ ist.

Nur in Ausnahmefällen sind geschlechtsspezifische Ausschreibungen zulässig, und zwar nur dann, wenn ein bestimmtes Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist, also etwa bei Models, Sängern/Sängerinnen, Schauspielern/Schauspielerinnen, Sozialarbeiterinnen eines Frauenhauses oder Sozialarbeitern in einer Männerberatungsstelle. Nicht zulässig ist es, wegen des Fehlens getrennter Sanitäreinrichtungen oder aus Sicherheitsgründen (etwa für den Schaltdienst in Banken) nur Männer zu suchen.

Sprachlich muss klar und unmissverständlich erkennbar sein, dass sich die Ausschreibung an Frauen und Männer richtet – beispielsweise durch Verwendung von Paarformen: „Mitarbeiter/innen“ oder „Referentinnen und Referenten“. Es reicht nicht, im Ausschreibungstext bloß die männliche Form (Kundenbetreuer) zu verwenden, auch dann nicht, wenn die Überschrift geschlechtsneutral formuliert ist.

Das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung soll Frauen den Zugang zu anderen als den klassischen und erfahrungsgemäß schlechter bezahlten Frauenberufen mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten erleichtern und sie sprachlich sichtbar machen. Arbeitgeber/innen sollen dazu bewogen werden, Frauen bei der Ausschreibung von Jobs in ihre Überlegungen einzubeziehen. Nach wie vor werden in zahlreichen Inseraten Manager oder Direktoren, aber keine Managerinnen oder Direktorinnen, dafür aber Sekretärinnen, Buchhalterinnen oder Telefonistinnen gesucht. So ergab eine österreichische Untersuchung von 7.642 Stelleninseraten in neun Zeitungen im Jahr 1999, dass nur 41 Prozent der Eigeninserate privater Arbeitgeber/innen und 65 Prozent der Inserate privater Arbeitsvermittler/innen und Personalberatungsunternehmen den gesetzlichen Vorgaben entsprachen. Tatsächlich hat die geschlechtsspezifische Formulierung von Stellenanzeigen Auswirkungen auf die Bewerbungen. Laut einer deutschen Studie aus dem Jahr 1997 bewerben sich auf mehr als die Hälfte „männlich“ formulierter Stellenausschreibungen hin ausschließlich Männer.<sup>13</sup>

## Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 3 Z 1 GIBG Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kann nicht nur die eigentlichen Arbeitsbedingungen betreffen, sondern beginnt oft schon einen Schritt früher, bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses. In diesem Zusammenhang ist es beispielsweise unzulässig, wenn

- Arbeitgeber/innen Frauen in Einstellungsgesprächen nach einer Schwangerschaft oder ihrer Familienplanung fragen oder von der Bewerberin gar einen negativen Schwangerschaftstest verlangen
- Frauen in einer Firma grundsätzlich befristete oder freie Dienstverträge bzw. Werkverträge erhalten, während Männer unbefristet oder auf Basis eines - arbeitsrechtlich wesentlich besser geschützten - fixen Anstellungsvertrages eingestellt werden
- Frauen einen Job deshalb nicht erhalten, weil sie „in zwei Jahren wegen einer Schwangerschaft ohnehin wieder weg“ sind oder weil ihnen als Alleinerzieherinnen unterstellt wird, sie seien „nicht flexibel genug“

---

<sup>13</sup> Smutny/ Mayr, 362 und 364.

- sich ein Mann für eine Karenzvertretungsstelle als Lehrer in einer privaten Schule bewirbt und die Stelle mit der Begründung nicht bekommt, dass den Kindern der Wechsel von einer weiblichen zu einer männlichen Lehrperson nicht zugemutet werden könne
- eine Firma eine Sekretariats- oder Buchhaltungsstelle zwar geschlechtsneutral ausschreibt, Männer im Auswahlverfahren aber nicht berücksichtigt, da „nur weibliche Arbeitskräfte“ eingestellt werden.

## Festsetzung des Entgelts

§ 3 Z 2  
GIBG

Das Gleichbehandlungsgesetz beinhaltet auch das Prinzip der Lohngleichheit von Frauen und Männern. Es verbietet Diskriminierung nicht nur in Bezug auf das eigentliche Grundgehalt, sondern auch bei allen anderen Gehaltselementen wie Überstundenpauschalen, Erschwerniszulagen oder freiwilligen Betriebspensionen. Folgende weit verbreitete Fälle der Lohndiskriminierung sind Beispiele für einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz:

- Eine Frau bekommt ein niedrigeres Einstiegsgehalt als ihr Kollege, obwohl sie gleich qualifiziert ist und die gleiche Tätigkeit verrichtet, mit der Begründung, der Kollege müsse eine Familie erhalten und hätte „eben besser verhandelt“. Der Oberste Gerichtshof stellte in einem Urteil im Jahr 1998 ausdrücklich fest, dass es die Verantwortung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ist, für gleichwertige Arbeit gleichen Lohn zu zahlen.
- Eine Frau hat seit zwei Jahren die Stelle ihrer ehemaligen Vorgesetzten inne. Trotzdem bekommt sie keine Gehaltserhöhung, während ihre Kollegen im Falle der Übernahme zusätzlicher Verantwortung üblicherweise Zulagen erhalten.

Wesentlich ist, dass der Grundsatz der Lohngleichheit nicht nur für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit gilt. Tätigkeiten gelten dann als gleichwertig, wenn sie zwar nicht identisch sind, aber in Bezug auf Vorkenntnisse, Ausbildung, Anstrengungen, Arbeitsbedingungen und Verantwortung gleiche Anforderungen stellen.

- So ist es etwa diskriminierend, wenn in einem Betrieb Männer laut Kollektivvertrag für Tätigkeiten unter bestimmten belastenden Bedingungen (z.B. Kälte oder Einsatz von Körperkraft) eine Erschwerniszulage erhalten, für vergleichbare Belastungssituationen (z.B. Schmutz, Geruch, Nässe), in denen vor allem Frauen arbeiten, aber keine Zulagen vorgesehen sind.

## Freiwillige Sozialleistungen

§ 3 Z 3  
GIBG

Das Gleichbehandlungsgebot betrifft nicht nur Entgeltzahlungen, sondern auch freiwillige Sozialleistungen seitens der Arbeitgeber/innen. Dazu zählen etwa die Bereitstellung von Werkküchen, Essensgutscheinen, Werksbibliotheken, Werkwohnungen und betrieblichen Sportanlagen.<sup>14</sup> Wenn also Arbeitnehmer, nicht aber Arbeitnehmerinnen Werkwohnungen erhalten, ist dies eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Ebenso rechtswidrig ist es, wenn in einem Unternehmen Sozialleistungen nur Vollzeitbeschäftigten zustehen, während die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, die überwiegend aus Frauen besteht, davon ausgeschlossen ist.

## Aus- und Weiterbildung, Umschulung

§ 3 Z 4  
GIBG

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Aus- und Weiterbildung sowie Umschulungsmaßnahmen. Betriebliche Weiterbildung dient vor allem der Erweiterung der fachlichen Qualifikationen von Arbeitnehmer/innen. Nach wie vor sind Frauen in diesem Bereich häufig benachteiligt. Frauen werden von ihren Vorgesetzten nur selten zur Fortbildung motiviert oder zugelassen. Außerdem profitieren vorrangig Arbeitnehmer/innen in höheren Tätigkeitsbereichen von Fortbildungsmaßnahmen.

---

<sup>14</sup> Smutny/ Mayr, 250.

Das bedeutet, dass Frauen, die erwiesenermaßen oft untergeordnete Tätigkeiten verrichten, weniger Chancen haben als Männer, sich zu qualifizieren und beruflich aufzusteigen. Weitere Beispiele, die gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen, sind:

- Die Geschäftsführung eines Unternehmens bewilligt grundsätzlich die Ansuchen männlicher Angestellter auf Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen im Ausland, während die Ansuchen weiblicher Angestellter nicht einmal beantwortet werden.
- Eine Firma bietet weiblichen Angestellten die Teilnahme an Fortbildungsprogrammen erst gar nicht an, weil diese aus familiären Gründen angeblich ohnehin nicht interessiert sind.
- In einem Unternehmen müssen teilzeitbeschäftigte Personen Weiterbildungskurse in der Freizeit absolvieren, während Vollzeitbeschäftigte sich innerhalb der Arbeitszeit fortbilden können. Die Teilzeitbeschäftigten sind mehrheitlich Frauen.
- Eine Arbeitnehmerin, die sich in Ausbildung zur Fachärztin befindet, erfährt, dass sie eine Ausbildungsstelle deshalb nicht bekommen hat, weil ihre Vorgesetzte befürchtet, sie könne schwanger werden.

## Beruflicher Aufstieg

§ 3 Z 5  
GIBG

Beim Aufstieg auf der Karriereleiter sind Frauen auf allen Ebenen der Berufshierarchie benachteiligt und stoßen in der Regel recht bald an die „gläserne Decke“. Insgesamt sind 56 Prozent aller Angestellten in Österreich weiblich, mit zunehmender Qualifikationshöhe nimmt jedoch der Frauenanteil deutlich ab: Liegt der Anteil von Frauen unter den Lehrlingen und bei Hilfstätigkeiten bei rund 70 Prozent, beträgt er bei hoch qualifizierten und Führungspositionen nur noch 24 Prozent.<sup>15</sup> Laut einer aktuellen Studie der Arbeiterkammer beträgt der Frauenanteil an der Geschäftsführung von 379 österreichischen Kapitalgesellschaften bescheidene 2,9%.<sup>16</sup> Dass in höheren Positionen wenige Frauen vertreten sind, liegt keineswegs daran, dass Frauen eine weniger qualifizierte Ausbildung haben. Häufig werden „typisch männliche“ Qualifikationen höher bewertet, Männer also von vornherein als „besser qualifiziert“ eingestuft. In Anforderungsprofilen enthaltene Eigenschaften wie „Durchsetzungsvermögen“ oder „Leistungsstreben“ werden bei Männern oft positiv bewertet, bei Frauen hingegen negativ – sie gelten dann als „egozentrisch“ oder „machtbesessen“.

Viele Frauen befinden sich, was die Karriere betrifft, in einem Dilemma: Werden sie in jungen Jahren beim beruflichen Aufstieg behindert, weil Arbeitgeber/innen fürchten, Frauen könnten durch die Kinderbetreuung zu sehr in Anspruch genommen werden („Frauen kommen nicht für jede Position in Frage, denn solange sie Kinder kriegen können, kann man sich nicht wirklich auf sie verlassen“), gelten sie später, in einem Alter, in dem sie frei von Kinderbetreuungspflichten sind, als „zu alt“. Immer wieder kommt es vor, dass bei der Besetzung einer leitenden Funktion Frauen mit höherer Qualifikation und längerer Berufserfahrung leer ausgehen und ihnen jüngere, weniger qualifizierte Männer vorgezogen werden.

- Es verstößt etwa gegen das Gleichbehandlungsgesetz, wenn eine besser qualifizierte Bewerberin eine intern ausgeschriebene Leitungsstelle nicht erhält, weil ihr „Machtstreben“ und „fehlende Teamfähigkeit“ vorgeworfen wird, während ein jüngerer Mann, dessen Vorgesetzte sie jahrelang war, trotz kürzerer Berufserfahrung und geringerem Ausbildungsniveau zum Zug kommt.

In der Praxis kommt es auch immer wieder vor, dass Frauen bei Beförderungen nicht zum Zug kommen, weil das Anforderungsprofil im Nachhinein zugunsten eines Mannes geändert wird:

- Ein Mann wird bei der Besetzung einer Führungsposition seiner Mitbewerberin, die das Stellenprofil in allen Punkten erfüllt, vorgezogen. Die Beförderung erhält er, weil er über ein abgeschlossenes Universitätsstudium verfügt und somit als „besser qualifiziert“ eingestuft wird, obwohl diese Qualifikation in der Ausschreibung gar nicht verlangt war.

<sup>15</sup> Statistik Austria 2002, 45.

<sup>16</sup> Arbeiterkammer Wien, 1.



## Sonstige Arbeitsbedingungen

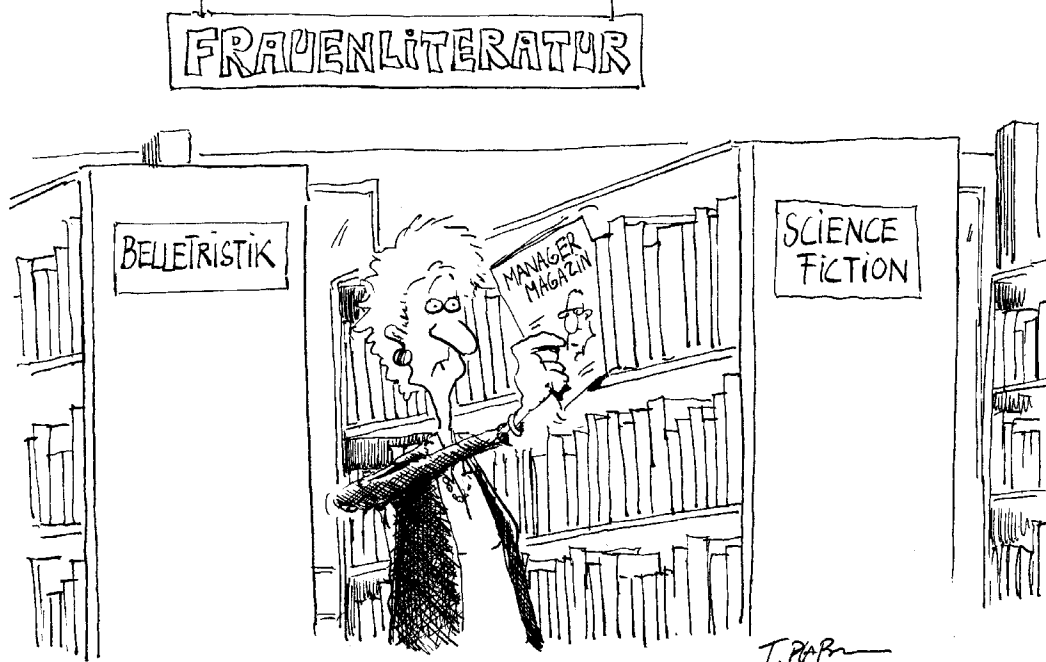
§ 3 Z 6  
GIBG

Der Begriff der Diskriminierung bei den „sonstigen Arbeitsbedingungen“ ist bewusst weit gefasst. Damit soll sichergestellt werden, dass das Gesetz alle möglichen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt umfasst, auch wenn sie im Gesetz nicht ausdrücklich genannt sind. Folgende typische Beispiele gelten als Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen:

- Von Frauen wird oft erwartet, dass sie neben ihrer eigentlichen Arbeit traditionelle (Haus)-Frauenarbeiten verrichten. Ein Beispiel: Eine Technikerin ist in dem Team, in dem sie arbeitet, die einzige Frau unter Männern. Alle verrichten gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten. Von ihr wird allerdings zusätzlich verlangt, dass sie Kaffee kocht, Jausenbrote besorgt und das Büro sauber macht.
- In einem Unternehmen hat eine Gruppe von ausschließlich weiblichen Beschäftigten weder fixe Arbeitszeiten noch fixe Arbeitsplätze. Sie müssen täglich von 8 bis 12 Uhr warten, ob und wo sie eingesetzt werden. Für eine der betroffenen Frauen, die Alleinerzieherin zweier Kinder ist, ist diese Regelung unzumutbar, da sie die Organisation ihres Familienlebens unmöglich macht.
- In einem Forschungsinstitut, in dem alle Mitarbeiter/innen gleichwertige Tätigkeiten ausführen, verfügen ausschließlich männliche Beschäftigte über Einzelzimmer, während sich Frauen Großraumbüros teilen müssen.

Oftmals sind Frauen auch beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Karenz diskriminierender Behandlung ausgesetzt – indem sie im Vergleich zu vorher plötzlich untergeordnete Tätigkeiten verrichten müssen, von der Weitergabe wichtiger Informationen ausgeschlossen sind oder in anderer Weise zurückgesetzt werden. So etwa im Fall einer Akademikerin, die in einer Bildungseinrichtung als Assistentin des Direktors beschäftigt ist. Nach ihrer Rückkehr aus der Karenz wird sie überraschend an einen anderen Dienstort versetzt und von ihrem Vorgesetzten gefragt, ob sie denn „das mit dem Kind überhaupt schaffe“ oder ob sie „sich nicht lieber gleich ein zweites machen lassen“ wolle. An ihrem neuen Dienstort muss sie für einige Monate im Sekretariat mitarbeiten und ständig wechselnde Dienstzeiten in Kauf nehmen, die ihr die Organisation der Kinderbetreuung erschweren.

Die Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt, dass von Diskriminierung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Elternkarenz auch Männer betroffen sind. Beispielsweise kommt es vor, dass Männern bei Bekanntgabe des Karenzwunsches die Kündigung angedroht wird oder sie nach Antritt der Karenz erfahren, es gäbe für sie keine Verwendung mehr.



## Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 3 Z 7  
GIBG

Dass Frauen bei betrieblichen Schwierigkeiten oder im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen als Erste gekündigt werden, ist keine Seltenheit. Mitunter werden Frauen auch gekündigt und sofort durch einen Mann ersetzt. Das Vorbringen betrieblicher oder wirtschaftlicher Gründe ist in einem solchen Fall kaum glaubwürdig.

- In der Praxis kommt es häufig vor, dass Frauen, die sich über sexuelle Belästigung beschwerten, gekündigt werden, da viele Unternehmen dazu tendieren, das Problem dadurch zu „lösen“, nicht den Belästiger, sondern die belästigte Person aus dem Betrieb zu entfernen.
- Frauen werden mitunter auch gekündigt, wenn sie rechtliche Schritte gegen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots unternehmen – ein klarer Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot. (Siehe Seite 35)

Speziell im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Karenzierung sind Frauen verstärkt der Diskriminierung ausgesetzt:

- Eine Malerin ist aufgrund ihrer Schwangerschaft nur mehr begrenzt einsetzbar, weil sie aus Gesundheitsgründen nicht mehr mit lösungsmittelhaltigen Farben arbeiten darf. Daraufhin werden sie und ihre Kollegin (die beiden einzigen weiblichen Angestellten im Betrieb) entlassen, um so weiteren Schwangerschaften im Betrieb „vorzubeugen“. Als Grund werden die innerbetriebliche Situation beziehungsweise die schlechte Auftragslage genannt. Tatsächlich hatten beide Frauen ihre Arbeit bis dahin stets zur Zufriedenheit des Arbeitgebers erbracht, und die Auftragslage ist durchaus positiv.
- Eine EDV-Spezialistin erhält unmittelbar nach Ablauf der vierwöchigen Behaltefrist nach der Karenzzeit die Kündigung. Bereits zuvor war einigen Kolleginnen Gleiches widerfahren.

## Im Falle einer Diskriminierung: Welche Möglichkeiten bietet das Gesetz?

§ 4 GBK/  
GAW-  
Gesetz Zur Unterstützung und Beratung von Personen, die sich in der Arbeitswelt aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert fühlen, ist per Gesetz die Anwaltschaft für Gleichbehandlung und als Teil davon die unabhängige Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt eingerichtet. Die Gleichbehandlungsanwältin hat zusammen mit den Regionalanwältinnen in den Bundesländern und den jeweiligen Stellvertreterinnen die Aufgabe, Personen bei innerbetrieblichen Verhandlungen zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebots zu unterstützen und sie bestmöglich zu beraten. Ob und in welcher Form die Unterstützung erfolgen soll, kann die von der Diskriminierung betroffene Person nach einer Beratung selbst entscheiden. Unter anderem kann die Anwaltschaft Informationen vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin sowie vom Betriebsrat einholen. Darüber hinaus kann sie ein Verfahren zur Prüfung, ob ein Fall von Diskriminierung vorliegt, vor der Gleichbehandlungskommission einleiten und begleitet Betroffene während dieses Verfahrens. Wer sich im Sinn des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlt, kann sich auch direkt an die Gleichbehandlungskommission wenden und einen Antrag auf Prüfung seines/ihrer Falles stellen.

§§ 1 und 12  
GBK/GAW-  
Gesetz Die Gleichbehandlungskommission ist ein beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen eingerichtetes unabhängiges Gremium, das sich aus der/dem Vorsitzenden und acht Vertreter/inne/n von Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeber/innen/organisationen und drei Ministerienvertreter/inne/n zusammensetzt. Das Verfahren vor der Kommission ist kostenfrei und dient dazu, in einem möglichst formlosen und nicht öffentlichen Rahmen eine gleichbehandlungskonforme Lösung für Diskriminierungsprobleme zwischen der betroffenen Person und dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu erzielen. Dieses Verfahren bietet sich vor allem für Arbeitnehmer/innen in einem aufrechten Dienstverhältnis an, da außergerichtliche Verfahren besser geeignet sind, eine dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechende Lösung zu finden, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ermöglicht. Dies wird auch durch die strikte Vertraulichkeit des Verfahrens unterstützt. Das bedeutet beispielsweise, dass die Befragung von Auskunftspersonen nicht in Anwesenheit anderer Beteiligter stattfindet und diese darüber auch keine Auskunft bekommen.

Im Gegensatz zu gerichtlichen Verfahren endet das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission nicht mit einem rechtlich durchsetzbaren Urteil, sondern mit einem unverbindlichen Gutachten, in dem die Kommission ihre Entscheidung über das Vorliegen einer Diskriminierung erläutert und begründet.

§ 12 GIBG Unabhängig vom Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission kann die betroffene Person auch ein gerichtliches Verfahren zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsanspruchs einleiten. Frauen und Männer, die im Bereich der Arbeitswelt aufgrund ihres Geschlechts direkt oder indirekt diskriminiert oder belästigt werden, haben nach dem Gleichbehandlungsgesetz grundsätzlich Anspruch auf Ersatz des durch die Diskriminierung entstandenen Schadens gegenüber Arbeitgeber/inne/n sowie gegenüber den sonst für die Diskriminierung Verantwortlichen (z.B. private Bildungseinrichtungen, Arbeitskolleg/inn/en und Kund/inn/en). Erkennt das Gericht, dass im konkreten Fall eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder des Familienstandes vorliegt, so steht der betroffenen Person Anspruch auf Ersatz der materiellen Schäden und Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung zu.

Die Wirksamkeit des Gesetzes hängt zu einem großen Teil von denjenigen ab, die das Gesetz schützen will – den diskriminierten Personen. Wenn mehr und mehr Arbeitnehmer/innen, die aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden, sich beraten lassen und zur Wehr setzen, werden diskriminierende Praktiken für Unternehmen langfristig unrentabel und Ruf schädigend. Nur wenn Arbeitgeber/innen damit rechnen müssen, im Falle eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot auch tatsächlich zur Verantwortung gezogen zu werden, kann das Gesetz eine wichtige Funktion bei der Vermeidung

von Diskriminierung einnehmen. Der Gleichbehandlungsanwaltschaft kommt in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle zu, betroffene Personen bei der Durchsetzung des Gleichbehandlungsanspruchs bestmöglich zu beraten und zu unterstützen.

Nähere Ausführungen zu den Aufgaben der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleichbehandlungskommission siehe Seite 44 ff.

## Wer muss beweisen, dass (k)eine Diskriminierung vorliegt?

- § 12 Abs 12 GIBG Für Personen, die im Arbeitsleben diskriminiert werden, ist es mitunter schwierig, diese Vorfälle zu beweisen. Entscheidend ist die Beweisfrage in erster Linie im Gerichtsverfahren. Das Gesetz trägt dieser Situation Rechnung und erleichtert die Beweisführung für Betroffene, die ihr Recht auf Nichtdiskriminierung vor Gericht geltend machen möchten. Statt konkrete Beweismittel vorzulegen, die eine Diskriminierung nachweisen, muss die betroffene Person lediglich glaubhaft machen,
- worin die Ungleichbehandlung besteht (z.B. geringerer Lohn für gleichwertige Arbeit, schlechtere Arbeitsbedingungen, Nichtberücksichtigung bei einer Beförderung oder Bildungsmaßnahme) und
  - warum es sich um eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts bzw. des Familienstandes handelt (z.B. die betriebliche Prämie kommt nur verheirateten Mitarbeiter/innen zugute, die Belästigung erfolgt durch frauenfeindliche Äußerungen).

Der beklagte Arbeitgeber oder die beklagte Arbeitgeberin muss hingegen beweisen, dass es wahrscheinlicher ist, dass keine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes stattgefunden hat. Arbeitgeber/innen müssen daher beispielsweise Gehaltsschemata offen legen oder die Unterlagen anderer Bewerber/innen vorlegen.

Letztlich obliegt es dem Gericht, die vorgebrachten Argumente, Unterlagen und sonstigen Beweismittel zu bewerten. Laut Gesetz trifft jedoch die beklagte Partei (Arbeitgeber/in) die größere Last, den Vorwurf der Diskriminierung zu widerlegen, wogegen die klagende Partei (Arbeitnehmer/in) das Vorliegen der Diskriminierung lediglich glaubhaft machen muss.

## Gibt es Anspruch auf Schadenersatz?

- § 12 GIBG Das Gleichbehandlungsgesetz sieht neben dem Ersatz finanzieller oder materieller Schäden auch ausdrücklich einen Anspruch auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung vor.
- Bei Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz hat die betroffene Person grundsätzlich Anspruch auf Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes. Bei geringerer Entlohnung trotz gleichwertiger Arbeit besteht beispielsweise ein Anspruch auf Anpassung des zukünftigen Lohns. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Ersatz der durch die Diskriminierung entstandenen finanziellen Schäden (z.B. Nachzahlung der Gehaltsdifferenz für den durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen Zeitraum) sowie ein Anspruch auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

---

Im Fall einer Diskriminierung kann die betroffene Person Folgendes einklagen:

- Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes (z.B. Anpassung des zukünftigen Gehalts an das der Kolleg/inn/en, die gleichwertige Arbeit verrichten, Miteinbeziehung in künftige betriebliche Bildungsmaßnahmen, Angleichung der Arbeitsbedingungen an die besser gestellter Kolleg/inn/en)  
UND/ ODER
- Ersatz des in der Vergangenheit entstandenen finanziellen Schadens (z.B. Ersatz der Einkommensdifferenz für die vergangene Dienstzeit im Ausmaß von maximal 3 Jahren, entgangene Verdienstmöglichkeiten durch Nichteinbeziehung in eine betriebliche Bildungsmaßnahme)  
UND
- Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung (z.B. persönliche Kränkung durch die Diskriminierung)

Der Ersatz eines aufgrund einer Diskriminierung entstandenen Schadens ist grundsätzlich nicht vom individuellen Verschulden der diskriminierenden Person abhängig. Auch Arbeitgeber/innen, denen nicht bewusst ist, dass beispielsweise betriebliche Sonderleistungen Frauen indirekt benachteiligen, sind verpflichtet, diese Ungleichbehandlung aufzuheben und den entstandenen Schaden zu ersetzen.

Das Gleichbehandlungsgesetz kann Arbeitgeber/innen nicht zwingen, einen Arbeitsvertrag mit einer bestimmten Person abzuschließen. Wird etwa eine Frau bei der Bewerbung diskriminiert, hat sie keinen Anspruch auf den Arbeitsplatz, sondern nur Anspruch auf Ersatz des dadurch entstandenen finanziellen Schadens (z.B. Kosten im Zusammenhang mit der Bewerbung, entgangene Entlohnung für mindestens ein Monat) und Anspruch auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Für den Fall, dass ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin eine Person aufgrund ihres Geschlechts nicht einstellt bzw. nicht befördert, sind bestimmte Schadenersatzmindergrenzen vorgesehen. Das heißt, das Gericht kann keine geringere Schadenersatzsumme als die im Gesetz vorgesehene festsetzen, wohl aber eine höhere. Bei Vorliegen einer sexuellen Belästigung hat die betroffene Person wegen der Verletzung ihrer Würde jedenfalls Anspruch auf mindestens € 720 Schadenersatz. Bei geschlechtsbezogener Belästigung beträgt die Schadenersatzmindergrenze € 400.

Grundsätzlich sieht das Gleichbehandlungsgesetz keine Höchstgrenzen für Schadenersatzforderungen vor.

Nur in jenen Fällen, in denen eine Person aufgrund ihres Geschlechts oder Familienstandes von vornherein nicht in das Auswahlverfahren einbezogen wurde und der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin nachweisen kann, dass diese Person die Stelle oder Beförderung auch nicht erhalten hätte, wenn ihre Bewerbung berücksichtigt worden wäre, ist der Schadenersatzanspruch mit € 500 begrenzt.

---

Ausgeschrieben ist die Position eines Abteilungsleiters/einer Abteilungsleiterin. Frau A. ist für die Position qualifiziert, ihre Bewerbung wird jedoch nicht einmal geprüft, da sie eine Frau ist. Die Stelle wird schließlich mit einem besser qualifizierten Mann besetzt.

---

Für eine detaillierte Darstellung der einzelnen Schadenersatzforderungen und deren Fristen siehe Übersicht Seite 38 ff.

## Welche Fristen sind zu beachten?

- § 15 GIBG Schadenersatzansprüche sind innerhalb bestimmter Fristen („Verjährungsfristen“) geltend zu machen. Die Dauer dieser Fristen ist vom jeweiligen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz abhängig.
- ❑ Diskriminierende Kündigungen sind innerhalb von 14 Tagen ab Erhalt der Kündigung bei Gericht anzufechten.
  - ❑ Diskriminierungen bei der Beförderung oder Einstellung sind innerhalb von 6 Monaten gerichtlich geltend zu machen.
  - ❑ Ansprüche im Zusammenhang mit geschlechtsbezogener oder sexueller Belästigung sind innerhalb eines Jahres gerichtlich einzuklagen.
  - ❑ Alle übrigen Fälle von Diskriminierung in der Arbeitswelt (z.B. Diskriminierung bei der Entlohnung, bei Arbeitsbedingungen, betrieblichen Sonderleistungen, Bildungsmaßnahmen) können innerhalb von 3 Jahren eingeklagt werden, sofern der jeweilige Kollektivvertrag keine andere Frist vorsieht.

Da es im Rahmen eines aufrechten Arbeitsverhältnisses oft schwierig ist, rechtliche Schritte zu unternehmen, ist es wichtig zu beachten, dass diese Ansprüche auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb der jeweiligen Verjährungsfrist eingeklagt werden können.

Diese Fristen werden unterbrochen, sobald sich die betroffene Person an die Gleichbehandlungskommission wendet und einen formlosen Prüfungsantrag stellt. Nach Zustellung des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin noch eine Frist von drei Monaten, um eine Klage bei Gericht einzubringen. Sofern die ursprüngliche Frist kürzer war, so steht nur diese offen.

Wann und wo sind Ansprüche geltend zu machen?

Art der Diskriminierung	Beispiel	Gesetzesbestimmung	Mögliche Ausnahmen	Fristen	Rechtsfolge	Hinweise
Nichtbeachtung der Bewerbung	Es ist die Stelle eines Abteilungsleiters/einer Abteilungsleiterin ausgeschrieben. Frau A. ist für die Position qualifiziert, ihre Bewerbung wird jedoch nicht einmal geprüft, da sie eine Frau ist. Die Stelle wird schließlich an einen besser qualifizierten Mann vergeben.	§ 12 Abs 1 Z 2	Das jeweilige Geschlecht stellt eine unverzichtbare berufliche Voraussetzung dar (z.B. Frauenberaterin, Schauspieler, Sängerin)	6 Monate ab Ablehnung	Anspruch auf Schadenersatz: - Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens (Bewerbungskosten) und - Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung. Höhe des Schadenersatzes: maximal € 500, sofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin nachweisen kann, dass die betroffene Person auch bei Berücksichtigung der Bewerbung die Position nicht bekommen hätte und ihr dadurch kein weiterer Schaden entstanden ist.	
Konkrete Benachteiligung bei der Bewerbung	Frau B. bewirbt sich für eine ausgeschriebene Stelle und wird zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Obwohl sie besser qualifiziert ist, wird ihr ein männlicher Bewerber vorgezogen.	§ 12 Abs 1 Z 1	Das jeweilige Geschlecht stellt eine unverzichtbare berufliche Voraussetzung dar (z.B. Frauenberaterin, Schauspieler, Sängerin)	6 Monate ab Ablehnung	Anspruch auf Schadenersatz: - Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens (Bewerbungskosten, entgangene Entlohnung) und - Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung. Höhe des Schadenersatzes: mindestens ein Monatsentgelt.	Das Gericht muss feststellen, dass der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann nicht gezwungen werden, eine Person einzustellen. Allerdings kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Einstellung anbieten und sich dadurch einen Teil der Schadenersatzzahlung ersparen.

Art der Diskriminierung	Beispiel	Gesetzesbestimmung	Mögliche Ausnahmen	Fristen	Rechtsfolge	Hinweise
Diskriminierung bei der Entlohnung	Frau C. arbeitet zusammen mit einem gleichaltrigen Kollegen an einem gemeinsamen Projekt in der gleichen Abteilung. Beide üben eine gleichwertige Arbeit aus. Frau C. verdient jedoch um 12 % weniger als ihr Kollege.	§ 12 Abs 2	Keine	3 Jahre (sofern nicht durch Kollektivvertrag eine kürzere Frist festgesetzt ist).	Anspruch auf Angleichung des zukünftigen Gehalts <u>und</u> Anspruch auf Schadenersatz - Auszahlung der Differenz zwischen dem ausgezahlten und dem höheren Gehalt der Vergleichsperson für den Zeitraum von maximal 3 Jahren (Verjährungsfrist), sofern der jeweilige Kollektivvertrag keine andere Frist vorsieht <u>und</u> - Anspruch auf Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung.	In diesem Fall ist es wichtig, eine entsprechende Vergleichsperson des anderen Geschlechts oder mit einem anderen Familienstand zu finden, die eine gleichwertige Arbeit zu einem höheren Gehalt verrichtet. Die Anwaltschaft kann das Unternehmen auffordern, das Gehaltsschema offen zu legen. Da diese Ansprüche erst nach drei Jahren verjähren, kann die diskriminierte Arbeitnehmerin entsprechende Entgelt Differenz für maximal drei Jahre rückfordern. Diese Ansprüche können innerhalb der Verjährungsfrist auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses eingeklagt werden.
Diskriminierung bei betrieblichen Sozialleistungen	Vergünstigte Betriebswohnungen werden nur an verheiratete Paare vermietet (Diskriminierung aufgrund des Familienstands)	§ 12 Abs 3	Keine	3 Jahre (sofern nicht durch Kollektivvertrag eine kürzere Frist festgesetzt ist).	Anspruch auf die betriebliche Sozialleistung <u>oder</u> Anspruch auf Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens <u>und</u> Anspruch auf Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung.	

Art der Diskriminierung	Beispiel	Gesetzesbestimmung	Mögliche Ausnahmen	Fristen	Rechtsfolge	Hinweise
Diskriminierung bei betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	Ein Unternehmen schickt nur vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen auf Weiterbildungsmaßnahmen. Die meisten Frauen im Unternehmen sind Teilzeitbeschäftigte und daher von Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen (mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts).	§ 12 Abs 2	Keine	3 Jahre (sofern nicht durch Kollektivvertrag eine kürzere Frist festgesetzt ist).	Anspruch auf Teilnahme an entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder Anspruch auf Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens (z.B. Kosten für belegte Privatkurse) <u>und</u> Anspruch auf Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung.	
Nichtbeachtung bei der Beförderung	Frau D. interessiert sich für den Posten der Abteilungsleiterin. Sie erfüllt alle Qualifikationskriterien, ihre Unterlagen werden jedoch von der Geschäftsführung nicht näher in Betracht gezogen, da die Stelle an einen Mann vergeben werden soll.	§ 12 Abs 5 Z 2	Das jeweilige Geschlecht stellt eine unverzichtbare berufliche Voraussetzung dar (z.B. Frauenberaterin, Schauspieler, Sängerin)	6 Monate ab Ablehnung	Anspruch auf Schadenersatz: - Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens <u>und</u> - Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung. Höhe des Schadenersatzes: maximal € 500, sofern der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nachweisen kann, dass die betroffene Person auch bei Berücksichtigung nicht befördert worden wäre und ihr dadurch kein weiterer Schaden entstanden ist.	



Art der Diskriminierung	Beispiel	Gesetzesbestimmung	Mögliche Ausnahmen	Fristen	Rechtsfolge	Hinweise
Konkrete Diskriminierung bei der Beförderung	Frau E. ist innerhalb des Unternehmens die Bestqualifizierte, um zur Abteilungsleiterin aufzusteigen. Sie wird jedoch nicht befördert, da die Geschäftsführung befürchtet, dass sie wegen ihrer zwei Kleinkinder nicht flexibel genug ist, um Überstunden zu machen.	§ 12 Abs 5 Z 1	Das jeweilige Geschlecht stellt eine unverzichtbare berufliche Voraussetzung dar (z.B. Frauenberaterin, Schauspieler, Sängerin)	6 Monate	Anspruch auf Schadenersatz: - Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens (z.B. Auszahlung der entgangenen Gehaltsdifferenz) <u>und</u> - Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Höhe des Schadenersatzes: mindestens die Höhe der Entgelt Differenz für drei Monate.	In diesem Fall muss das Gericht feststellen, dass die Beförderung vorgenommen worden wäre, wenn die betroffene Person nicht diskriminiert worden wäre (z.B. eine männliche Vergleichsperson wurde befördert).
Diskriminierende Arbeitsbedingungen	Frau F. ist die einzige Frau in einem Projektteam und wird als einzige regelmäßig aufgefördert, am Wochenende Überstunden zu machen.	§ 12 Abs 6	Keine	3 Jahre (sofern nicht durch Kollektivvertrag eine kürzere Frist festgesetzt ist).	Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Person des anderen Geschlechts <u>oder</u> Anspruch auf Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens <u>und</u> Anspruch auf Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung.	
Diskriminierung bei Kündigungen und Entlassungen	Frau G. wird gekündigt, weil die Geschäftsführung erfährt, dass sie plant, im nächsten Jahr ein Kind zu bekommen.	§ 12 Abs 7	Keine	14 Tage nach Erhalt der Kündigung durch Arbeitgeber/in.	Die Kündigung bzw. Entlassung kann beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden.	

Art der Diskriminierung	Beispiel	Gesetzesbestimmung	Mögliche Ausnahmen	Fristen	Rechtsfolge	Hinweise
Diskriminierung bei außerbetrieblicher Berufsberatung, Umschulung, Weiterbildung	Eine private Bildungseinrichtung bietet eine Controlling-Ausbildung an. Das AMS weist regelmäßig arbeitssuchende Personen zu diesen Seminaren zu. Obwohl es zahlreiche qualifizierte Frauen unter den zugewiesenen Personen gibt, wählt die Bildungseinrichtung nur männliche Bewerber für die Teilnahme an dem Seminar aus.	§ 12 Abs 8	Keine	3 Jahre	Anspruch auf Teilnahme an der außerbetrieblichen Berufsberatung, Umschulung, Weiterbildung <u>oder</u> Anspruch auf Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens gegenüber der Bildungseinrichtung und Anspruch auf Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung.	
Diskriminierung hinsichtlich der Mitgliedschaft und Mitwirkung in Arbeitsgeber/innen/- und Arbeitnehmer/innen/ Organisationen, deren Mitglieder einer Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen	Frau I. wird von ihrem Arbeitskollegen belästigt und möchte für die gerichtliche Geltendmachung ihres Schadenersatzanspruchs Rechtsschutz ihrer Interessenvertretung in Anspruch nehmen. Dies wird ihr verweigert. Gleichzeitig erfährt sie, dass dem Kollegen, der sie belästigte und gekündigt wurde, Rechtsschutz gewährt wurde.	§ 12 Abs 9	Keine	3 Jahre	Im vorliegenden Fall Anspruch auf Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens gegenüber der Interessenvertretung und Anspruch auf Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung. In anderen Fällen alternativer Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der jeweiligen Organisation sowie Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation und Anspruch auf Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung.	Auch bei Auswahlverfahren für Funktionen in beruflichen Interessenvertretungen, die kein Beschäftigungsverhältnis darstellen, gilt das Gleichbehandlungsgebot im Sinne des Gesetzes.
Diskriminierung beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit	Die Voraussetzungen zur Erlangung einer Gewerbeberechtigung sind zwar neutral formuliert, jedoch faktisch auf die körperlichen Eigenschaften von Männern ausgerichtet.	§ 12 Abs 10	Die spezielle Eigenschaft stellt eine unverzichtbare berufliche Voraussetzung dar.	3 Jahre	Anspruch auf Schadenersatz: - Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens und - Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung.	

Art der Diskriminierung	Beispiel	Gesetzesbestimmung	Mögliche Ausnahmen	Fristen	Rechtsfolge	Hinweise
Sexuelle Belästigung	Der Kollege von Frau X hängt im gemeinsamen Büro einen Kalender mit Pin-up-Girls auf. Er besteht – trotz des Protests von Frau X. – darauf, dass der Kalender hängen bleibt.	§ 12 Abs 12	Keine	1 Jahr ab Vorfall	Anspruch auf Schadenersatz gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin, der oder die es schuldhaft unterlassen hat, Abhilfe zu schaffen, und gegenüber der belästigten Person: - Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens <u>und</u> - Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung. Höhe des Schadenersatzes: mindestens € 720.	
Geschlechtsbezogene Belästigung	Der Arbeitgeber von Frau Y. erzählt immer wieder frauenfeindliche Witze und bezeichnet sie als „humorlose Emanze“, weil sie über diese Witze – im Gegensatz zu ihren Kollegen – nicht lachen kann.	§ 12 Abs 12	Keine	1 Jahr ab Vorfall	Anspruch auf Schadenersatz gegenüber dem Arbeitgeber, der es schuldhaft unterlassen hat, Abhilfe zu schaffen, und gegenüber der belästigten Person: - Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens <u>und</u> - Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung. Höhe des Schadenersatzes: mindestens € 400.	
Benachteiligung von Arbeitnehmer/innen und Zeug/innen in Zusammenhang mit der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GIBG (Benachteiligungsverbot)	Frau H. beschwert sich bei der Geschäftsführung über die sexuelle Belästigung durch einen ihrer Kollegen und überlegt, rechtliche Schritte zu unternehmen. Um innerbetriebliche Konflikte zu vermeiden, kündigt die Geschäftsführung daraufhin Frau H.	§ 12 Abs 7; § 13	Ansprüche aus dem GIBG werden missbräuchlich geltend gemacht, um die beklagte Partei zu schädigen.	Die Fristen richten sich nach der jeweiligen Form der Diskriminierung, z.B. im Fall einer Kündigung: 14 Tage	Kündigungen können bei Gericht angefochten werden. Bei anderen Formen der Benachteiligung besteht ein Anspruch auf Schadenersatz: - Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens <u>und</u> - Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung.	

## Wer ist wofür zuständig?

Gleichzeitig mit dem neuen Gleichbehandlungsgesetz trat am 1. Juli 2004 auch das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Anwaltschaft für Gleichbehandlung GBK/GAW-Gesetz (BGBl. Nr. 66/2004) in Kraft.

Dieses Gesetz sieht die Einrichtung einer Anwaltschaft für Gleichbehandlung und einer Gleichbehandlungskommission vor und legt deren Aufgaben und Kompetenzen fest.

## Anwaltschaft für Gleichbehandlung

### Zusammensetzung

§ 3 Abs 1 GBK/GAW-Gesetz

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist eine Einrichtung des Bundes zur Umsetzung des Menschenrechts auf Gleichbehandlung und für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben. Zugeordnet ist sie dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen. Infolge der Ausweitung des Gesetzes auf mehrere Diskriminierungsgründe gehören der Anwaltschaft für Gleichbehandlung nun an:

- Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
- Anwältin bzw. Anwalt für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt
- Anwältin bzw. Anwalt für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen
- Regionalanwältinnen und Regionalvertreter/innen
- Stellvertreter/innen der genannten Personen
- Mitarbeiter/innen der genannten Personen

## Die (Regional-)Anwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Als persönliche Ansprechpartnerinnen in allen Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern fungieren die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie die Regionalanwältinnen und die jeweiligen Stellvertreterinnen.

Anwältin für die Gleichbehandlung  
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt  
Taubstummengasse 11  
1040 Wien  
Telefon: 01/532 02 44 bzw. 0800 206 119  
Fax: 01/532 02 46  
E-Mail: [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)  
[www.frauen.bka.gv.at/gaw](http://www.frauen.bka.gv.at/gaw)

Regionalanwältin für die Gleichbehandlung  
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt  
Tirol, Salzburg und Vorarlberg  
Leipziger Platz 2  
6020 Innsbruck  
Telefon: 0512/34 30 32  
Fax: 0512/34 30 32-10  
E-Mail: [ibk.gaw@bka.gv.at](mailto:ibk.gaw@bka.gv.at)

Regionalanwältin für die Gleichbehandlung  
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt  
Steiermark  
Europaplatz 12  
8020 Graz  
Telefon: 0316/72 05 90  
Fax: 0316/72 05 90-4  
E-Mail: [graz.gaw@bka.gv.at](mailto:graz.gaw@bka.gv.at)

Regionalanwältin für die Gleichbehandlung  
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt  
Kärnten  
Feldkirchner Straße 4  
9020 Klagenfurt  
Telefon: 0463/50 91 10  
Fax: 0463/50 91 10-15  
E-Mail: [klagenfurt.gaw@bka.gv.at](mailto:klagenfurt.gaw@bka.gv.at)

Regionalanwältin für die Gleichbehandlung  
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt  
Oberösterreich  
Mozartstraße 5/3  
4020 Linz  
Telefon: 0732/78 38 77  
Fax: 0732/78 38 77-3  
E-Mail: [linz.gaw@bka.gv.at](mailto:linz.gaw@bka.gv.at)

§ 4 GBK/GAW-Gesetz

Dass das Gesetz ausdrücklich eine Anwältin sowie Regionalanwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt vorsieht, ist keine Diskriminierung von Männern, sondern eine sachlich gerechtfertigte Differenzierung aufgrund des Geschlechts und daher gleichheitskonform. Begründung: Das Problem der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betrifft historisch wie aktuell zum weitaus überwiegenden Teil Frauen. Insbesondere im Falle sexueller Belästigung ist es betroffenen Frauen nicht zumutbar, über ihre Diskriminierung mit einem männlichen Berater zu reden.

---

## Aufgaben und Kompetenzen

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist ebenso wie die vier Regionalanwältinnen und die jeweiligen Stellvertreterinnen in ihrem zentralen Wirkungsbereich vor allem zuständig für die Bereiche Beratung, Unterstützung und Information.

Die Kompetenzen der (Regional-)Anwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wurden durch das neue Gesetz ausgebaut.

§ 3 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz

Die Funktion der Koordinatorin innerhalb der Anwaltschaft für Gleichbehandlung hat die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Damit ermöglicht das Gesetz, auf dem gleichstellungspolitischen Know-how dieser Einrichtung, die es bereits seit 1991 gibt, aufzubauen.

Beratung und Unterstützung:

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt berät und unterstützt Personen, die sich in der Arbeitswelt benachteiligt fühlen.

Beispielsweise, wenn

- eine Person die gewünschte Arbeitsstelle bekommt oder befördert wird, obwohl diese weniger qualifiziert ist
- Kolleg/inn/en mehr verdienen, obwohl sie die gleiche Arbeit verrichten
- der Arbeitgeber, ein Kollege oder Kunde nicht die gewünschte körperliche Distanz wahrt

---

Die Beratung erfolgt kostenlos und vertraulich. Sofern möglich und gewünscht, bleibt die Anonymität der von Diskriminierung betroffenen Person gewahrt.

---

Beraten werden aber auch Personen, die Diskriminierungen vermeiden wollen (z.B. Arbeitgeber/innen, Betriebsräte und Betriebsrätinnen).

§ 3 Abs 4 und § 7 Abs 1 GBK/GAW-Gesetz

Zum Zweck der Beratung können die Anwältin und ihre Stellvertreterinnen im gesamten Bundesgebiet und die Regionalanwältinnen und deren Stellvertreterinnen in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich auch Sprechstunden und Sprechtage abhalten.

Es gibt die Möglichkeit, sich über Termine online zu informieren: [www.bmgf.gv.at](http://www.bmgf.gv.at) (Gleichbehandlung/Gleichstellung/GAW – TOP-INFOS)

Wer meint, von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen zu sein und sich an die (Regional-)Anwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wendet, erhält individuelle Beratung und Unterstützung. Die konkrete Situation wird geklärt, mögliche weitere Schritte (z.B. Unterstützung bei selbständigen Lösungsversuchen, Verhandlungen mit Arbeitgeber/inne/n, Überprüfung des Falles durch

die Gleichbehandlungskommission) werden im Detail besprochen und erfolgen nur mit Einverständnis der ratsuchenden Person.

§ 4 Abs 2 und § 7 Abs 2 Z 2 GBK/GAW-Gesetz

Um sich Klarheit darüber zu verschaffen, ob in einem konkreten Fall tatsächlich eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorliegt, können die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich auch die Regionalanwältinnen eine schriftliche Stellungnahme oder weitere Auskünfte vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin, vom Betriebsrat oder von anderen im Betrieb beschäftigten Personen einholen. Diese sind verpflichtet, die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Die Gleichbehandlungsanwältinnen können jedoch auch im Vorfeld eines Gerichtsverfahrens oder eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission intervenieren, den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zur Abgabe einer Stellungnahme auffordern und innerbetriebliche Verhandlungen führen.

Die Beratungstätigkeit einschließlich der Verhandlungen mit Betrieben macht den Großteil der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft aus. Ziel ist eine gleichbehandlungskonforme Lösung.

---

Von den 3.398 Personen, die sich 2003 erstmals an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wandten, waren 729 Männer, das ist etwas mehr als ein Fünftel. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Männer, die sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, zwischen 20 und 25 Prozent.

---

§ 10 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz

In Zusammenhang mit der Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung haben die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und die Regionalanwältinnen nicht nur das Recht, ein Verwaltungsstrafverfahren einzuleiten, sondern auch Parteistellung im Verfahren, das heißt, sie können auch gegen Bescheide berufen oder Einspruch gegen Strafverfügungen erheben.

§ 4 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz

Wenn die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt vermutet, dass tatsächlich eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorliegt, und sie im Einvernehmen mit der diskriminierten Person dem zuständigen Senat I der Gleichbehandlungskommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat der Senat von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten. Solche Verlangen direkt an die Gleichbehandlungskommission zu stellen, ist nach dem neuen Gesetz auch den Regionalanwältinnen möglich.

Im Auftrag des Senats können die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, die Regionalanwältinnen und die jeweiligen Stellvertreterinnen Ermittlungstätigkeiten durchführen, beispielsweise Betriebsräume betreten und in betriebliche Unterlagen Einsicht nehmen. Bei den Ermittlungstätigkeiten ist der jeweilige Betriebsrat beizuziehen.

§§ 4, 5 und 6 Abs 1 GBK/GAW-Gesetz

In Ausübung ihrer Tätigkeit sind die Anwältinnen selbständig und unabhängig.

Information:

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung informiert Multiplikator/inn/en und andere interessierte Personen über das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft und seine Anwendungsmöglichkeiten in der Praxis, über Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission sowie aktuelle Diskussionen in Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsrecht. Zu diesem Aufgabenbereich zählen auch Öffentlichkeitsarbeit und Forschung.

§ 3 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung kann auch unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchführen sowie unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abgeben.

## Gleichbehandlungskommission

§ 1 Abs 1 und 2 GBK/GAW-Gesetz

1979 wurde die im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehene Gleichbehandlungskommission eingerichtet, die im Vorfeld gerichtlicher Verfahren tätig ist. Sie ist dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen zugeordnet und besteht aus drei Senaten.

§ 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz

Wesentliche Aufgabe der Gleichbehandlungskommission bzw. ihrer Senate ist die Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebots im Vorfeld der Rechtssprechung. Das heißt, die Gutachten oder Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission haben keine unmittelbaren Rechtsfolgen. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission endet, sofern die Kommission zum Schluss kommt, dass eine Diskriminierung vorliegt, mit einem aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht begründeten Prüfungsergebnis und einem konkreten Vorschlag an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin, wie die Diskriminierung zu beseitigen ist.

Schadenersatzansprüche müssen vor Gericht geltend gemacht werden, sofern Arbeitgeber/innen die Empfehlung der Gleichbehandlungskommission nicht freiwillig befolgen.

Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission  
beim Bundeskanzleramt, Abt. II/3  
Minoritenplatz 3  
1014 Wien  
Telefon: 01/53115-0  
E-Mail: karin.burger@bka.gv.at

## Der Senat I

§ 1 Abs 2 Z 1 und Abs 3 GBK/GAW-Gesetz

Für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, aber auch für Mehrfachdiskriminierungen im Bereich Arbeitswelt, ist der Senat I der Gleichbehandlungskommission zuständig.

### Zusammensetzung

§ 2 Abs 1 und 23 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat I besteht aus der Vorsitzenden und

- zwei Vertreter/inne/n der Wirtschaftskammer Österreich
- zwei Vertreter/inne/n der Bundesarbeitskammer
- zwei Vertreter/inne/n der Vereinigung der Österreichischen Industrie
- zwei Vertreter/inne/n des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
- je einem vom Bundeskanzler, der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen und dem Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit bestellten Mitglied

§ 3 Abs 10 und 11 GBK/GAW-Gesetz

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist nicht Mitglied des Senats I der Gleichbehandlungskommission, sie ist aber berechtigt, an den Sitzungen des Senats und dessen Arbeitsausschüssen teilzunehmen. Sie hat dort ein Rede- und Fragerecht.

§ 2 Abs 9 GBK/GAW-Gesetz

Laut Gesetz soll jede der genannten Interessenvertretungen zumindest eine Frau in den Senat entsenden. Auch bei der Entsendung von Ersatzmitgliedern ist darauf Bedacht zu nehmen, dass mindestens 50 Prozent von ihnen Frauen sind.



## Aufgaben und Kompetenzen

Wesentliche Aufgabe des Senats ist es, sich mit allen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betreffenden Fragen und mit Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot zu befassen und festzustellen, ob tatsächlich eine Diskriminierung vorliegt oder nicht. Der Senat I kann Einzelfälle prüfen oder zu allgemeinen Fragen Gutachten erstellen.

### § 11 GBK/GAW-Gesetz

Erstellung von allgemeinen Gutachten:

Auf Antrag der dem Senat I angehörenden Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, einer Regionalanwältin oder den jeweiligen Stellvertreterinnen sowie von Amts wegen hat der Senat ein Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots zu erstellen. Solche Gutachten können beispielsweise über Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung (z.B. Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen) eingeholt werden.

Gutachten des Senats sind von der Gleichbehandlungskommission in vollem Wortlaut, jedoch anonymisiert, auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen kostenlos zur Verfügung zu stellen: [www.bmgf.gv.at](http://www.bmgf.gv.at) (Erwerbstätigkeit/Gleichbehandlung – TOP-INFOS). Bisher wurden die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission in einer Print-Version publiziert.

### § 12 GBK/GAW-Gesetz

Prüfung von Einzelfällen:

Der Senat I hat auch zu prüfen, ob in einem Einzelfall eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt. In den letzten Jahren befasste sich die Gleichbehandlungskommission mit etwa 30 Fällen im Jahr.

Einen Antrag auf Prüfung eines Einzelfalls können Arbeitnehmer/innen, Arbeitgeber/innen, Betriebsräte und Betriebsrätinnen und die dem Senat angehörenden Interessenvertretungen stellen. Auch die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, die Regionalanwältinnen und die jeweiligen Stellvertreterinnen können die Prüfung eines Einzelfalls verlangen.

### § 14 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat entscheidet mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen, ob eine Diskriminierung vorliegt. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme der/des Vorsitzenden den Ausschlag.

### § 12 Abs 3 und 4 GBK/GAW-Gesetz

Ist der Senat der Auffassung, dass tatsächlich eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorliegt, so ist er verpflichtet, der für die Diskriminierung verantwortlichen Person einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Wird dem nicht entsprochen, kann jede der im Senat vertretenen Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots klagen. In manchen Fällen ist das Zivilgericht zuständig. Diese Vorgangsweise hat den Vorteil, dass die endgültige Klärung der Rechtsfrage ohne Prozesskostenrisiko für die diskriminierte Person erfolgt. Nach Feststellung, dass tatsächlich eine Diskriminierung vorliegt, muss die betroffene Person jedoch eine Leistungsklage einbringen, um zu ihrem Geld zu kommen, sofern der oder die für die Diskriminierung Verantwortliche aufgrund des Feststellungsurteils nicht ohnehin Schadenersatz leistet.

### § 4 Abs 5 und § 12 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz

In einem Verfahren, das die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, eine Regionalanwältin oder eine der jeweiligen Stellvertreterinnen eingeleitet hat, steht auch diesen das Recht zu, eine Feststellungsklage einzubringen, wenn sie die Vermutung der Diskriminierung aufrechterhalten, obwohl die Gleichbehandlungskommission nach Prüfung des Falls zu einem anderen Ergebnis gekommen ist, oder wenn einem Auftrag der Gleichbehandlungskommission nicht entsprochen wurde.

## Wie kommen Sie zu Ihrem Recht?

1. Finden Sie sich nicht damit ab, wenn Sie im Beruf benachteiligt werden, weil Sie eine Frau/ein Mann sind. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist eine Menschenrechtsverletzung.
2. Bevor Sie sich von Fachfrauen beraten lassen, listen Sie alle Informationen auf, die in Zusammenhang mit Ihrer beruflichen Situation Bedeutung haben.

Was wichtig ist, hängt nicht zuletzt von der Art der Diskriminierung ab. Haben Sie beispielsweise den Eindruck, dass Sie bei der Stellenbewerbung aufgrund Ihres Geschlechts diskriminiert wurden, sollten Sie folgende Fragen beantworten können:

- Um welchen Betrieb und um welche Branche handelt es sich ?
- Erfolgte die Bewerbung aufgrund eines Inserates? Wie sonst?
- Mit welcher Begründung wurde die Bewerbung abgelehnt?
- Wurden beim Bewerbungsgespräch Fragen nach einer Schwangerschaft oder nach Kinderwunsch gestellt?
- Wer war von Seiten des Betriebes der Gesprächspartner oder die Gesprächspartnerin beim Bewerbungsgespräch?

In allen anderen Fällen sollten Sie – sofern möglich – versuchen, zu folgenden Punkten Auskunft geben zu können:

Zur Person:

- Name, sofern nicht Anonymität gewünscht wird (Wenn Sie nicht in eigener Sache aktiv werden: Name der sich diskriminiert fühlenden Person)
- Beruf und Tätigkeitsbereich
- Angaben zum Arbeitsvertrag (Einstufung, Entgelt), zur Ausbildung und zu Verdienstezeiten
- Genaue Beschreibung des Tätigkeitsbereichs

Zum Betrieb:

- Name, Anschrift und Art des Betriebes
- Name und Titel der in der Geschäftsführung und der Personalleitung zuständigen Personen
- Existiert ein Betriebsrat?
- Gibt es innerhalb des Betriebsrates oder sonst im Unternehmen eine Person Ihres Vertrauens, mit der die (Regional-) Anwältin Kontakt aufnehmen kann?
- Welcher Kollektivvertrag gilt für Sie?
- Inhalt der Betriebsvereinbarung

Zur Diskriminierung:

Wodurch werden Sie aufgrund Ihres Geschlechts diskriminiert oder (sexuell) belästigt?

Werden auch andere Frauen/andere Männer im Betrieb diskriminiert?

3. Lassen Sie sich beraten. Nehmen Sie Kontakt auf mit der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder mit der für Ihr Bundesland zuständigen Regionalanwältin. Geben Sie eine möglichst genaue Darstellung des Sachverhalts. Wenn möglich, fassen Sie diesen schriftlich zusammen.

Alternativ dazu haben unselbständig Beschäftigte die Möglichkeit, sich an den Betriebsrat oder an die Kammer für Arbeiter und Angestellte zu wenden oder den Fall direkt an die Gleichbehandlungskommission heranzutragen und/oder das Arbeits- und Sozialgericht bzw. in manchen Fällen ein Zivilgericht damit zu befassen.

4. Die (Regional-)Anwältin informiert, berät und unterstützt Sie kostenlos. Sie versucht zu klären, welche Möglichkeiten es gibt, das Problem zu lösen, und legt gemeinsam mit Ihnen die weitere Vorgangsweise fest. In vielen Fällen lässt sich durch ein Schreiben der (Regional-) Anwältin oder durch eine andere Form der Kontaktaufnahme die Situation bereinigen.

Wird eine Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlung gewünscht, kann die Anonymität in den meisten Fällen nicht mehr gewahrt bleiben.

5. Besteht Grund zur Annahme, dass tatsächlich eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorliegt, können die (Regional-)Anwältin oder deren Stellvertreterinnen mit Ihrer Zustimmung ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission stellen und Ihren Fall prüfen lassen.

6. Gelangt der Senat I zur Auffassung, dass tatsächlich eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorliegt, hat er der für die Diskriminierung verantwortlichen Person (in der Mehrzahl der Fälle handelt es sich um Arbeitgeber/innen) schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

7. Wird einem Auftrag der Gleichbehandlungskommission innerhalb einer vom Senat zu setzenden Frist nicht entsprochen, so ist eine Feststellungsklage durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlung oder eine Interessenvertretung möglich.

8. Unabhängig von einem Kommissionsverfahren und einer Feststellungsklage kann jede von Diskriminierung betroffene Person ihre Ansprüche mit einer Leistungsklage gerichtlich geltend machen. Das Gericht muss sich gemäß § 61 GIBG mit dem Gutachten oder dem Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission befassen und ein davon abweichendes Urteil begründen.

Welche Vorgangsweise im Einzelfall die sinnvollere ist, lässt sich in einem Beratungsgespräch mit der (Regional-)Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt klären.

---

Arbeitnehmer/innen haben in den meisten Fällen Anspruch auf kostenlose Rechtsvertretung durch die Kammer für Arbeiter und Angestellte. Gewerkschaftsmitglieder haben auch Anspruch auf kostenlose Rechtsvertretung durch den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), sofern sie bereits sechs Monate lang Mitglied sind.

---

## Zeichen von Veränderung

### Sprachliche Gleichbehandlung

Die Gleich- oder Ungleichbehandlung von Frauen von Männern spiegelt sich auch in der Sprache wider.

Wer nur von Kollegen, Mitarbeitern und Abteilungsleitern spricht, vermittelt die Botschaft „Frauen sind nicht der Rede wert“. Die gängige Floskel „Frauen sind mitgemeint“, wenn von Männern geredet/geschrieben wird, ist schon sprachlich nicht korrekt, vor allem aber eine Missachtung von Frauen. Sich lediglich der männlichen Sprachform zu bedienen, wenn es tatsächlich um Frauen und Männer geht, ist letztlich Ausdruck einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, auch wenn das Gleichbehandlungsgesetz dies nur im Zusammenhang mit Stellenausschreibungen ahndet.

So gesehen ist es Ausdruck der vom Gesetz intendierten Gleichstellung, dass das neue Gleichbehandlungsgesetz (im Unterschied zum bisherigen) geschlechtergerecht formuliert ist.

Geschlechtergerechter Sprachgebrauch ist keineswegs nebensächlich.

Tatsächlich zeigen Studien, dass sich Frauen von Inseraten, die nur männliche Sprachformen verwenden („Abteilungsleiter gesucht“), in deutlich geringerem Maß angesprochen fühlen. Das Gleiche gilt, wenn nach den Namen von Sportlern, Politikern, Sängern etc. gefragt wird. Fast automatisch, wenn auch nicht ausschließlich, werden Namen von Männern genannt. Erst wenn ausdrücklich nach Sportlern und Sportlerinnen etc. gefragt wird, kommen auch Frauennamen zur Sprache. Dies zeigt, wie sehr die Wahl von Sprachformen das Denken beeinflusst.<sup>17</sup>

---

Auch manche Gerichte bedienen sich noch immer ausschließlich der männlichen Form. Das klingt dann folgendermaßen:

„Im Namen der Republik!

Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat durch den Richter Dr. Petra XY als Vorsitzenden zu Recht erkannt [...]“

(Aus: Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 7. März 2003)

---

Verfassungsgesetzlich ist inzwischen jedenfalls gestattet, Amtsbezeichnungen und Titel, und zwar auch akademische, in jener Form zu verwenden, die das Geschlecht der betreffenden Person zum Ausdruck bringt (Artikel 7 Abs 3 Bundesverfassungsgesetz).

---

Einen Leitfaden für Arbeitgeber/innen „Geschlechtergerechter Sprachgebrauch im Unternehmen“ finden Sie unter: [www.bmgf.gv.at](http://www.bmgf.gv.at) (Gleichbehandlung/Gleichstellung/GAW – Berufliche Gleichbehandlung)

---

### Gleichstellung auf betrieblicher Ebene

Gar nicht so wenige Unternehmen beschäftigen sich inzwischen zumindest ansatzweise mit Frauenförderung oder Gleichstellung. Verständlich. Gleichstellung ist im Interesse aller Beteiligten.

- Jedes Unternehmen, das klarstellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen willkommen sind, kann dadurch unter deutlich mehr Fachkräften auswählen.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen entsprechend einzusetzen und weiterzubilden, erhöht nachweislich die Arbeitszufriedenheit, die Leistungsbereitschaft und die Loyalität gegenüber dem Unternehmen.

---

<sup>17</sup> Psychologie Heute 2/2003, 18.

- Eine vergleichbare Wirkung haben Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern. Immer weniger Frauen wollen sich nur der Familie widmen. Immer mehr Männer wollen trotz Berufstätigkeit Zeit haben für ihre Kinder.
- Moderne, objektive und transparente Auswahlverfahren stellen sicher, dass Bewerberinnen nicht an Vorurteilen seitens der Männer scheitern, und sorgen dafür, dass tatsächlich die bestgeeigneten Bewerberinnen und Bewerber aufgenommen werden.
- Die Zusammenarbeit von Frauen und Männern erhöht erfahrungsgemäß die Effizienz der Arbeit. Denn Frauen und Männer haben aufgrund unterschiedlicher Sozialisation unterschiedliche soziale Kompetenzen. Gemischtgeschlechtliche Teams können daher Aufgabenstellungen besser bewältigen. Sie verfügen über mehr Handlungs- und Problemlösungsmöglichkeiten.
- Transparente Entgeltsysteme ermöglichen es eher, gleichwertige Arbeit bzw. Diskriminierungen hinsichtlich des Entgelts als solche zu erkennen.

Das Arbeitsverfassungsgesetz erleichtert seit den neunziger Jahren eine gezielte betriebliche Frauenförderung. Es ermöglicht

- die Bildung eines Frauenausschusses
- die Erstellung von Frauenförderungs- und Gleichstellungsplänen
- den Abschluss fakultativer Betriebsvereinbarungen, um die Chancengleichheit der Geschlechter gezielt zu fördern

---

Als die vier Eckpfeiler einer erfolversprechenden Gleichstellungspolitik im Betrieb gelten<sup>18</sup>

- die Realisierung von Chancengleichheit beim Zugang zu und in Leitungspositionen und anderen männerdominierten Bereichen
- der Abbau von Diskriminierungen in Arbeitsgestaltung und Entgeltspolitik bei herkömmlicher „Frauenarbeit“
- die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer
- die Erhöhung der Gleichstellungskompetenz und -motivation von Führungskräften

---

Innerbetriebliche Gleichstellungspläne sind ein effizientes Mittel zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit im Betrieb. Solche Pläne oder Programme können sowohl die Belegschaft bzw. Betriebsräte und Betriebsrätinnen als auch die Unternehmensleitung bzw. die oder der Personalverantwortliche initiieren.

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt berät und unterstützt sowohl im Falle konkreter Diskriminierungen als auch bei der Prävention von Diskriminierungen, konkret

- bei der Vermeidung sexueller Belästigung
- bei geschlechtsneutraler Personalauswahl
- bei diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung
- bei gleichstellungsorientiertem Personalmanagement
- bei der Erarbeitung eines gesetzeskonformen Entgeltsystems
- bei der Initiierung von Gleichstellungsplänen im Betrieb.

---

<sup>18</sup> Krell, 17.

## Literaturverzeichnis

- AMS/ Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen: Laufbahnplanung für Frauen. Wien o.J.
- Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen: Tätigkeitsberichte 1999 – 2003.
- Arbeiterkammer Wien, AK-Auswertung: Mittelalter in der Wirtschaft: fast nur Männer an der Spitze, 2.3.2005. (Download: <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-20353.html>)
- Baur, Christine: Anti-Diskriminierungsrecht in Österreich. In: AEP-Informationen 1/2005, 22 – 25.
- Baur, Christine/ Eva Fleischer und Paul Schober: Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt. Grundlagenwissen für Projekte, Unternehmen und Politik. Innsbruck 2005.
- Bendl, Regine/ Ulrike Papouschek und Ulli Pastner: Im Aufbruch. Betriebliche Frauenförderung in Österreich. Frankfurt am Main 1998.
- Equal Opportunities Ombudsman: Legislation and Concerning Wage Surveys, Analysis and Equal Pay Action Plans. Report on Swedish Experiences by the Equal Opportunities Ombudsman. Stockholm, Juni 2003.
- Gewerkschaft Metall – Textil: „Mit gutem Beispiel voran“. Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen. Wien 2003.
- GPA-Frauen: Leitfaden zur Initiierung von betrieblichen Gleichstellungsprogrammen. Wien 2001. (Download: [www.gpa.at/frauen/index.html](http://www.gpa.at/frauen/index.html))
- KMU-Forschung Austria im Auftrag von BMWA und WKÖ: Unternehmerinnen in Österreich. Aktuelle Situation und Entwicklungsmöglichkeiten. Hg. vom BMWA. Wien 2005.
- Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen. Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden 2004 (4. Auflage).
- Lutz, Hedwig: Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern. Ein Vergleich der bisherigen Karenzregelung mit der Übergangsregelung zum Kinderbetreuungsgeld. Hg. vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung. Wien 2004.
- MA 57/ Frauenbüro der Stadt Wien (Hg.): 7 Schritte zur Gleichstellung. Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben. Wien 2001. (Download: [www.gleichstellung.info](http://www.gleichstellung.info))
- Nikolay-Leitner, Ingrid: Zwei Ziele – ein Weg. Gleichbehandlung für diskriminierungsgefährdete Gruppen und Minderheiten und Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. In: Institut für Gewerkschafts- und AK-Geschichte (Hg.): „Man ist ja schon zufrieden, wenn man arbeiten kann“. Käthe Leichter und ihre politische Aktualität. Wien 2003, 119 – 135.
- Ranftl, Edeltraud: Gleichwertiger Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung. Hg. vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen. Wien 2004.
- Schindler, René: Zur Umsetzung der EU-Richtlinien in Österreich – Teil 1: Strukturelle Umsetzungsfehler. In: DRdA/Das Recht der Arbeit 5/2003, 402 – 409.

- Schindler, René: Zur Umsetzung des EU-Rechts in Österreich – Teil 2: Überblick über Richtlinien, deren Umsetzung bevorsteht, insbesondere die Antidiskriminierungs-Richtlinien. In: DRdA/Das Recht der Arbeit 6/2003, 523 –536.
- Sonnenmoser, Marion: Bürger oder Bürgerin? In: Psychologie Heute 2/2003, 18.
- Smutny, Petra/ Klaus Mayr (Hg.): Gleichbehandlungsgesetz, samt den wichtigsten einschlägigen Rechtsquellen. Wien 2001. Bd. 174 der Reihe „Gesetze und Kommentare“.
- Smutny, Petra/ Herbert Hopf: Ausgemobbt! Wien 2003.
- Statistik Austria: Geschlechtsspezifische Disparitäten. Wien 2002.
- Statistik Austria: Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002. Wien 2003.
- Statistik Austria: Volkszählung 2001. Hauptergebnisse II – Österreich, Wien 2004.
- Statistik Austria: Mikrozensus Jahresergebnisse 2002, Wien 2004.
- Statistik Austria: Statistik der Lohnsteuer 2003, Wien 2004.
- Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch Österreichs 2005, Wien 2004.
- Synthesis-Forschung: Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung. Hg. vom BMWA. Wien 2000.
- Synthesis-Forschung: Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern, 4 Bände. Hg. vom BMWA. Wien 2002.
- Synthesis-Forschung: Nach der Elternkarenz. Wie gut gelingt Frauen der Wiedereinstieg? Kurzbericht 2/04. [www.ams.or.at](http://www.ams.or.at) (Forschung – Publikationen – Forschungseinrichtungen)
- Windisch-Graetz, Michaela: Probleme der Mehrfachdiskriminierung in der Arbeitswelt. In: DRdA/Das Recht der Arbeit 3/2005.
- Winkler, Gottfried: Die neuen europäischen Gleichbehandlungsregeln. In: ZAS/Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 02/2004, 52 – 57.
- Winter, Regine: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis. Baden-Baden 1998.

#### Websites:

- Europäische Union – Gleichstellung von Frauen und Männern:  
[www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_de.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.htm)
- Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming:  
[www.imag-gendermainstreaming.at](http://www.imag-gendermainstreaming.at)
- Webportal Gender Mainstreaming: [www.gendermainstreaming.at](http://www.gendermainstreaming.at)
- Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming des Europäischen Sozialfonds (ESF):  
[www.gem.or.at/de/index.htm](http://www.gem.or.at/de/index.htm)
- Equal Projekt „Gleiche Chancen im Betrieb“: [www.gleiche-chancen.at](http://www.gleiche-chancen.at)
- European Project on Equal Pay: [www.equalpay.nu](http://www.equalpay.nu)





---

## Bestellmöglichkeiten für diese Broschüre:

Anwältin für die Gleichbehandlung  
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt  
Taubstummengasse 11  
1040 Wien  
Telefon: 01/532 02 44 bzw. 0800 206 119  
Fax: 01/532 02 46  
E-Mail: [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)  
[www.frauen.bka.gv.at/gaw](http://www.frauen.bka.gv.at/gaw)

Regionalanwältin für die Gleichbehandlung  
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt  
Tirol, Salzburg und Vorarlberg  
Leipziger Platz 2  
6020 Innsbruck  
Telefon: 0512/34 30 32  
Fax: 0512/34 30 32-10  
E-Mail: [ibk.gaw@bka.gv.at](mailto:ibk.gaw@bka.gv.at)

Regionalanwältin für die Gleichbehandlung  
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt  
Steiermark  
Europaplatz 12  
8020 Graz  
Telefon: 0316/72 05 90  
Fax: 0316/72 05 90-4  
E-Mail: [graz.gaw@bka.gv.at](mailto:graz.gaw@bka.gv.at)

Regionalanwältin für die Gleichbehandlung  
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt  
Kärnten  
Feldkirchner Straße 4  
9020 Klagenfurt  
Telefon: 0463/50 91 10  
Fax: 0463/50 91 10-15  
E-Mail: [klagenfurt.gaw@bka.gv.at](mailto:klagenfurt.gaw@bka.gv.at)

Regionalanwältin für die Gleichbehandlung  
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt  
Oberösterreich  
Mozartstraße 5/3  
4020 Linz  
Telefon: 0732/78 38 77  
Fax: 0732/78 38 77-3  
E-Mail: [linz.gaw@bka.gv.at](mailto:linz.gaw@bka.gv.at)

Bestellservice des Bundeskanzleramtes  
Ballhausplatz 2  
1014 Wien  
Telefon: 01/53115-2424  
Fax: 01/53115-2880  
E-Mail: [vii2@bka.gv.at](mailto:vii2@bka.gv.at)  
[www.bundeskanzleramt.at](http://www.bundeskanzleramt.at)

# **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG)**

**BGBl I Nr 66/2004 idF BGBl I Nr 82/2005**

## **Inhaltsverzeichnis**

### **I. Teil**

#### **Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt**

- § 1. Geltungsbereich
- § 2. Gleichstellung
- § 3. Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis
- § 4. Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt
- § 5. Begriffsbestimmungen
- § 6. Sexuelle Belästigung
- § 7. Belästigung
- § 8. Positive Maßnahmen
- § 9. Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung
- § 10. Strafbestimmungen
- § 11. Entlohnungskriterien
- § 12. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 13. Benachteiligungsverbot
- § 14. Förderungsmaßnahmen
- § 15. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

### **II. Teil**

#### **Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)**

- § 16. Geltungsbereich
- § 17. Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis
- § 18. Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt
- § 19. Begriffsbestimmungen
- § 20. Ausnahmebestimmungen
- § 21. Belästigung
- § 22. Positive Maßnahmen
- § 23. Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 24. Strafbestimmungen
- § 25. Entlohnungskriterien
- § 26. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 27. Benachteiligungsverbot
- § 28. Förderungsmaßnahmen
- § 29. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

### **III. Teil**

#### **Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Antirassismus)**

##### **1. Abschnitt**

- § 30. Geltungsbereich
- § 31. Gleichbehandlungsgebot
- § 32. Begriffsbestimmungen
- § 33. Positive Maßnahmen
- § 34. Belästigung
- § 35. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 36. Benachteiligungsverbot
- § 37. Förderungsmaßnahmen

##### **2. Abschnitt**

#### **Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen**

- § 38. Geltungsbereich
- § 39. Gleichbehandlungsgebot, Begriffsbestimmungen, Rechtsfolgen
- § 40. Verpflichtung zur Schaffung oder Benennung einer unabhängigen Stelle

### **IV. Teil**

#### **Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft**

- § 41. Geltungsbereich
- § 42. Gleichstellung
- § 43. Gleichbehandlungsgebot
- § 44. Begriffsbestimmungen
- § 45. Ausnahmebestimmungen
- § 46. Sexuelle Belästigung
- § 47. Belästigung
- § 48. Positive Maßnahmen
- § 49. Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 50. Entlohnungskriterien
- § 51. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 52. Benachteiligungsverbot
- §§ 53 und 54. Aufgaben einer Gleichbehandlungskommission
- § 55. Anwältin für Gleichbehandlung; Gleichbehandlungsbeauftragte/r
- § 56. Veröffentlichung
- § 57. Auskunftspflicht
- § 58. Strafbestimmungen

### **V. Teil**

#### **Schlussbestimmungen**

- § 59. Verweisungen
- § 60. Auflegen des Gesetzes

- § 61. Begründungspflicht des Gerichtes
- § 62. Nebenintervention
- § 63. In-Kraft-Treten
- § 64. Vollziehung

## I. Teil

### Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

#### Geltungsbereich

- § 1. (1) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten für den Bereich der Arbeitswelt, dazu zählen
1. Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen;
  2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
  3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
  4. Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit,
- sofern dies in die Regelungskompetenz des Bundes fällt.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter/innen im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
2. zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
3. zum Bund.

(3) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten auch

1. für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist, und
2. für Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind.

Für den Anwendungsbereich dieses Gesetzes gelten die Beschäftigungsverhältnisse nach Z 1 und 2 als Arbeitsverhältnisse.

(4) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmer/inne/n, die von einem/einer Arbeitgeber/in ohne Sitz in Österreich

1. im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder
2. zur fortgesetzten Arbeitsleistung

nach Österreich entsandt werden, für die Dauer der Entsendung.

#### Gleichstellung

§ 2. Ziel dieses Abschnittes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

#### Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis

§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

#### Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt

§ 4. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung

- außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
  3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

#### **Begriffsbestimmungen**

**§ 5.** (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

#### **Sexuelle Belästigung**

**§ 6.** (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

#### **Belästigung**

**§ 7.** (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

#### **Positive Maßnahmen**

**§ 8.** Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in

generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten im Sinne des Art. 7 Abs. 2 B-VG, gelten nicht als Diskriminierungen im Sinne dieses Gesetzes. Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgeber/inne/n bei der Durchführung solcher Maßnahmen entstehen, Förderungen gewähren.

#### **Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung**

**§ 9.** Der/die Arbeitgeber/in oder private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

#### **Strafbestimmungen**

**§ 10.** (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber/in entgegen den Bestimmungen des § 9 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu verwarnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) In einem auf Antrag der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahrens wegen Verletzung des § 9 sind die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder die Regionalanwältin Partei. Der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder der Regionalanwältin steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

#### **Entlohnungskriterien**

**§ 11.** Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.

#### **Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

**§ 12.** (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Stellenwerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(2) Erhält ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 2 durch den/die Arbeitgeber/in für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes, so hat er/sie gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 3 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 4 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,

1. die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der/die Arbeitnehmer/in bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Arbeitnehmer/in durch

die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 6 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/Arbeitgeberin wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 1 hat die betroffene Person Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Berufsberatungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(9) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 2 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betroffenen Organisation sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(10) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 3 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(11) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 6 oder einer geschlechtsbezogenen Belästigung nach § 7 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 6 Abs. 1 Z 2 oder § 7 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz, im Falle einer sexuellen Belästigung mindestens auf 720 Euro.

(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 4, 6 oder 7 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 3 oder 4 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 vorliegt. Bei Berufung auf §§ 6 oder 7 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

### **Benachteiligungsverbot**

**§ 13.** Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 12 Abs. 12 gilt sinngemäß.

### **Förderungsmaßnahmen**

**§ 14.** Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an Unternehmen haben Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die die Bestimmungen des I. Teiles beachten.

### **Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen**

**§ 15.** (1) Ansprüche nach § 12 Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 12 Abs. 1 und 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Ansprüche nach § 12 Abs. 11 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 12 Abs. 7 oder § 13 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 12 Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach dem 1. Juli 2004 abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird.

(2) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens eines Organs der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtswegiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

(3) Wird dem/der Arbeitnehmer/in nachweislich

1. ein Prüfungsergebnis der Kommission im Einzelfall oder
2. ein Schreiben der Geschäftsführung der Kommission, aus dem hervorgeht, dass die Voraussetzungen

für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall nicht bzw. nicht mehr vorliegen,

zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Nach der Zustellung steht dem/der Arbeitnehmer/in zur Erhebung der Klage zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem/der Arbeitnehmer/in nur diese offen.

(4) Ansprüche nach § 12, die neben einem in diesem Bundesgesetz erfassten Diskriminierungsgrund auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen gerichtlich geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 7 k, 7 n und 7 o Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970.

## II. Teil

### **Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)**

#### **Geltungsbereich**

§ 16. (1) Die Bestimmungen des II. Teiles gelten für den Bereich der Arbeitswelt, dazu zählen

1. Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen;
2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/-organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
4. Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit,

sofern dies in die Regelungskompetenz des Bundes fällt.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter/innen im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
2. zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
3. zum Bund.

(3) Die Bestimmungen des II. Teiles gelten auch

1. für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist, und
2. für Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind.

Für den Anwendungsbereich dieses Gesetzes gelten die Beschäftigungsverhältnisse nach Z 1 und 2 als Arbeitsverhältnisse.

(4) Die Bestimmungen des II. Teiles gelten auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmer/inne/n, die von einem/einer Arbeitgeber/in ohne Sitz in Österreich

1. im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder
2. zur fortgesetzten Arbeitsleistung

nach Österreich entsandt werden, für die Dauer der Entsendung.

#### **Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis**

§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

### **Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt**

§ 18. Aus den im § 17 genannten Gründen darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

### **Begriffsbestimmungen**

§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

### **Ausnahmebestimmungen**

§ 20. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 17 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmer/innen und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, sofern dies nicht zu Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes führt.

### **Belästigung**

§ 21. (1) Eine Diskriminierung nach § 17 liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,

2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

#### **Positive Maßnahmen**

§ 22. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer/innen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsgrundes nach § 17 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

#### **Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung**

§ 23. Der/die Arbeitgeber/in oder private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) in diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

#### **Strafbestimmungen**

§ 24. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 23 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber/in entgegen den Bestimmungen des § 23 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu verwarnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) In einem auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahrens sind der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung oder der/die Regionalvertreter/in Partei. Dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung oder dem/der Regionalvertreter/in steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

#### **Entlohnungskriterien**

§ 25. Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines in § 17 genannten Grundes führen.

#### **Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

§ 26. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder

2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Stellenwerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(2) Erhält ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 2 durch den/die Arbeitgeber/in für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 17 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er/sie gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 3 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 4 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,

1. die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der/die Arbeitnehmer/in bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Arbeitnehmer/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 6 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 17 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/Arbeitgeberin wegen eines in § 17 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 17 Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 18 Z 1 hat die betroffene Person Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Berufsberatungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(9) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 18 Z 2 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betroffenen Organisation sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(10) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 18 Z 3 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(11) Bei einer Belästigung nach § 21 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 21 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz.

(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18, oder 21 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt. Bei Berufung auf § 21 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

### **Benachteiligungsverbot**

§ 27. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes

nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 26 Abs. 12 gilt sinngemäß.

#### **Förderungsmaßnahmen**

§ 28. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an Unternehmen haben Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die die Bestimmungen des II. Teils beachten.

#### **Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen**

§ 29. (1) Ansprüche nach § 26 Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 26 Abs. 1 und 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Ansprüche nach § 26 Abs. 11 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 26 Abs. 7 oder § 27 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 26 Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach dem 1. Juli 2004 abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird.

(2) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens eines Organs der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtswegiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

(3) Wird dem/der Arbeitnehmer/in nachweislich

1. ein Prüfungsergebnis der Kommission im Einzelfall oder
2. ein Schreiben der Geschäftsführung der Kommission, aus dem hervorgeht, dass die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall nicht bzw. nicht mehr vorliegen,

zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Nach der Zustellung steht dem/der Arbeitnehmer/in zur Erhebung der Klage zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem/der Arbeitnehmer/in nur diese offen.

(4) Ansprüche nach § 26, die neben einem in diesem Bundesgesetz erfassten Diskriminierungsgrund auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen gerichtlich geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 7 k, 7 n und 7 o Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970.

### **III. Teil**

#### **Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Antirassismus)**

##### **1. Abschnitt**

##### **Geltungsbereich**

§ 30. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
2. bei sozialen Vergünstigungen,
3. bei der Bildung,
4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,

sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.

##### **Gleichbehandlungsgebot**

§ 31. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
2. bei sozialen Vergünstigungen,
3. bei der Bildung,
4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine

Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

### **Begriffsbestimmungen**

§ 32. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

### **Positive Maßnahmen**

§ 33. Die in Gesetzen, in Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

### **Belästigung**

§ 34. (1) Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit einer Person stehen, und bezwecken oder bewirken,

1. dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und
2. ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird,

gelten als Diskriminierung.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person nach Abs. 1 vor.

### **„Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

§ 35. (1) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 31 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung

(2) Bei einer Belästigung nach § 34 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz.

(3) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 31 oder 34 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 31 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 32 Abs. 2 vorliegt. Bei Berufung auf § 34 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(4) Ansprüche nach Abs. 1 oder 2, die sowohl auf den Diskriminierungsgrund der ethnischen Zugehörigkeit als auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen gerichtlich geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 10 und 11 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGBl. Nr. 82/2005.

### **Benachteiligungsverbot**

§ 36. Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf der/die Einzelne nicht benachteiligt werden. § 35 Abs. 3 gilt sinngemäß.

### **Förderungsmaßnahmen**

§ 37. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an natürliche oder juristische Personen haben Förderungen nur für natürliche oder juristische Personen vorzusehen, die die Bestimmungen des III. Teils beachten.

## **2. Abschnitt**

### **Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen**

Für die Regelung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen, soweit dies in die Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes fällt, werden die folgenden

Grundsätze aufgestellt:

#### **Geltungsbereich**

§ 38. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
2. bei sozialen Vergünstigungen,
3. bei der Bildung,
4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,

sofern dies in die Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes fällt.

#### **Gleichbehandlungsgebot, Begriffsbestimmungen, Rechtsfolgen**

§ 39. §§ 31 bis 36 sind anzuwenden.

#### **Verpflichtung zur Schaffung oder Benennung einer unabhängigen Stelle**

§ 40. Zur Förderung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist durch Landesgesetzgebung eine Stelle zu schaffen oder zu benennen, die den Anforderungen des Artikels 13 der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S 22, entspricht.

### **IV. Teil**

#### **Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft**

Für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft werden gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 des Bundesverfassungsgesetzes die folgenden Grundsätze aufgestellt:

#### **Geltungsbereich**

§ 41. Die Bestimmungen des IV. Teiles gelten für Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter/innen im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287.

#### **Gleichstellung**

§ 42. Ziel ist die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sowie der Abbau von sonstigen Diskriminierungen.

#### **Gleichbehandlungsgebot**

§ 43. (1) Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(3) Abs. 2 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt

### **Begriffsbestimmungen**

§ 44. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes oder auf Grund eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Geschlechtes, oder Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

### **Ausnahmebestimmungen**

§ 45. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 43 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmer/innen und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, sofern dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

### **Sexuelle Belästigung**

§ 46. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft

oder

2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.
- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

#### **Belästigung**

§ 47.(1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene oder mit einem der Gründe nach § 43 Abs. 2 in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 43 Abs. 2 in Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

#### **Positive Maßnahmen**

§ 48. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer/innen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen des Geschlechtes oder eines Diskriminierungsgrundes nach § 43 Abs. 2 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

#### **Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung**

§ 49. (1) Der/die Arbeitgeber/in darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Der/die Arbeitgeber/in darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) in sonst diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(3) Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittler/innen gemäß §§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

#### **Entlohnungskriterien**

§ 50. Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen, noch Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes führen.

#### **Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

§ 51. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 1 oder des § 43 Abs. 2 Z 1 nicht begründet worden, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche



Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Stellenwerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(2) Erhält ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 2 oder des § 43 Abs. 2 Z 2 durch den/die Arbeitgeber/in für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er/sie gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 3 oder des § 43 Abs. 2 Z 3 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 4 oder des § 43 Abs. 2 Z 4 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 5 oder des § 43 Abs. 2 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,

1. die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der/die Arbeitnehmer/in bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Arbeitnehmer/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 6 oder des § 43 Abs. 2 Z 6 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder wie ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/in wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 43 Abs. 1 Z 7 oder § 43 Abs. 2 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 46 oder einer Belästigung nach § 47 hat der/die Arbeitnehmer/in gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 46 Abs. 1 Z 2 oder 47 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der/die Arbeitnehmer/in zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz, im Falle einer sexuellen Belästigung mindestens auf 720 Euro Schadenersatz.

(9) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 43, 46, oder 47 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 43 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 44 Abs. 2 oder 45 vorliegt. Bei Berufung auf §§ 46 oder 47 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

### **Benachteiligungsverbot**

**§ 52.** Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 51 Abs. 9 gilt sinngemäß.

### **Aufgaben einer Gleichbehandlungskommission**

§ 53. (1) Soweit die Landesgesetzgebung eine Gleichbehandlungskommission vorsieht, hat sich diese mit allen die Diskriminierung im Sinne der §§ 43 bis 47 berührenden Fragen zu befassen.

(2) Die Kommission kann Gutachten über Fragen der Diskriminierung im Sinne der §§ 43 bis 47 erstatten. Gutachten sind insbesondere bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zu erstatten.

§ 54. (1) Die Kommission kann im Einzelfall prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Stellt die Kommission eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes fest, so kann sie den/die Arbeitgeber/in davon benachrichtigen und ihn/sie zur Beendigung der Diskriminierung auffordern.

(2) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, dass der/die Arbeitnehmer/in das Recht hat, sich im Verfahren vor der Kommission durch eine Person seines/ihrer Vertrauens, insbesondere eine/n Vertreter/in einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen; weiters, dass die Kommission auf Antrag des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin eine/n Vertreter/in einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson beizuziehen hat und die Kommission den/die Arbeitnehmer/in zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren hat.

(3) Kommt der/die Arbeitgeber/in der Aufforderung der Kommission nach Abs. 1 nicht nach, so können die zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften oder die Anwältin für Gleichbehandlung oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r die gerichtliche Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes begehren.

(4) Die Kommission kann im Falle einer Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den/die Arbeitgeber/in zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern. Der Bericht hat alle zur Beurteilung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes notwendigen Angaben zu enthalten.

#### **Anwältin für Gleichbehandlung; Gleichbehandlungsbeauftragte/r**

§ 55. (1) Wenn die Landesgesetzgebung vorsieht, dass der Gleichbehandlungskommission als unabhängige Stelle eine Anwältin für Gleichbehandlung oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r angehört, ist diese zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Die Landesgesetzgebung kann diese Institutionen auch anders benennen.

(2) Der/die Arbeitgeber/in, der Betriebsrat und alle Beschäftigten des betroffenen Betriebes sind durch die Landesgesetzgebung zu verpflichten, einer Anwältin für Gleichbehandlung oder einem/einer Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Wenn eine Anwältin für Gleichbehandlung oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes hat und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten.

(4) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, dass eine Anwältin für Gleichbehandlung oder eine/e Gleichbehandlungsbeauftragte im Auftrag der Kommission berechtigt ist, die betrieblichen Räume zu betreten, in die Unterlagen der Betriebe Einsicht zu nehmen und Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen anzufertigen.

(5) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, dass eine Anwältin für Gleichbehandlung oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r bei der Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen hat.

#### **Veröffentlichung**

§ 56. Die Landesgesetzgebung kann vorsehen, dass die Kommission ihre Gutachten sowie rechtskräftige Urteile, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in einem Publikationsorgan des Landes zu veröffentlichen hat. Diese Veröffentlichung kann auch im Falle der Nichtbeachtung der Aufforderung gemäß § 54 Abs. 3 durch den Arbeitgeber vorgesehen werden.

#### **Auskunftspflicht**

§ 57. Die Arbeitgeber/innen und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind durch die Landesgesetzgebung zu verpflichten, einer Gleichbehandlungskommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

#### **Strafbestimmungen**

§ 58. Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, dass Stellenausschreibungen entgegen den in Ausführung des § 49 ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen durch private Arbeitsvermittler/innen gemäß den §§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz oder durch mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts oder durch eine/n Arbeitgeber/in von der Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag des/der Stellenwerbers/Stellenwerberin oder der Anwältin für Gleichbehandlung oder eines/einer

Gleichbehandlungsbeauftragten, sofern eine solche durch die Landesgesetzgebung vorgesehen ist, mit Geldstrafe zu bestrafen sind. Deren Höhe ist von der Ausführungsgesetzgebung festzusetzen.

## **V. Teil** **Schlussbestimmungen**

### **Verweisungen**

§ 59. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

### **Auflegen des Gesetzes**

§ 60. Jede/r Arbeitgeber/in hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Arbeitnehmer/innen leicht zugänglicher Stelle aufzulegen oder den Arbeitnehmer/inne/n mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

### **Begründungspflicht des Gerichtes**

§ 61. In einem gerichtlichen Verfahren wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat sich das Gericht mit einem Gutachten oder einem Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission im Einzelfall zu befassen und ein davon abweichendes Urteil zu begründen.

### **Nebenintervention**

§ 62. Der Klageverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern kann, wenn es ein/e Betroffene/r verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten.

### **In-Kraft-Treten**

§ 63. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 2004 in Kraft.

(2) Die Ausführungsgesetze der Bundesländer zu den im III. Teil, 2. Abschnitt und im IV. Teil geregelten Grundsätzen sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

(3) §§ 12 Abs. 12, 22, 26 Abs. 12, 35 Abs. 3, 41, 44 Abs. 1 und 2, 48, 49 Abs. 3, 51 Abs. 9 sowie 58 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2005 treten mit 1. Juli 2004 in Kraft; §§ 15 Abs. 4, 29 Abs. 4 sowie 35 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft. Die Ausführungsgesetze zu §§ 41, 44 Abs. 1 und 2, 48, 49 Abs. 3, 51 Abs. 9 und 58 sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

### **Vollziehung**

§ 64. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut

1. hinsichtlich der §§ 14, 28 und 37 der/die jeweils für die Förderungen zuständige Bundesminister/in,
2. hinsichtlich der §§ 61 und 62 der/die Bundesminister/in für Justiz,
3. im Übrigen der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit.

(2) Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 B-VG hinsichtlich des III. Teiles, 2. Abschnitt, zustehenden Rechte ist der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit betraut. Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 B-VG hinsichtlich des IV. Teiles zustehenden Rechte ist hinsichtlich des § 54 Abs. 3 der/die Bundesminister/in für Justiz, im Übrigen der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit betraut.



WIND OF CHANGE

Anwältin für die Gleichbehandlung  
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt  
Taubstummengasse 11  
1040 Wien  
Telefon: 01/532 02 44 bzw. 0800 206 119  
Fax: 01/532 02 46  
E-Mail: [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)  
[www.frauen.bka.gv.at/gaw](http://www.frauen.bka.gv.at/gaw)