



**GLEICH-
BEHANDLUNG
IM BERUF**

MEHR RECHTE FÜR FRAUEN

**„Aufgrund des Geschlechts
darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis
niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden,
insbesondere nicht...“**

Frauen verdienen in Oberösterreich um rund ein Drittel weniger als Männer. Das hat viele Ursachen: die starke Konzentration auf schlecht bezahlte Frauenbranchen, familienbedingte Berufsunterbrechungen, Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg und ungleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

Nun ist jede Diskriminierung nach dem Geschlecht zwar verboten, aber: Wo keine Klägerin, da keine Richterin/kein Richter. Das Beratungs- und Vertretungsangebot der Arbeiterkammer für Frauen soll dazu beitragen, das Gleichbehandlungsgesetz mit Leben zu erfüllen.

Das Gleichbehandlungsgesetz gibt Frauen ein Recht auf Gleichbehandlung in der Arbeitswelt und schafft ein Instrumentarium, mit dem Frauen dieses Recht auch durchsetzen können. Mit 1. März 2011 sind – nicht zuletzt auf Initiative und unter Mitwirkung der Arbeiterkammer – einige gesetzliche Neuerungen in Kraft getreten. Erstmals wird mit den verpflichtenden „Einkommensberichten“ der Tabubereich der betrieblichen Einkommen beleuchtet, auch bei den Schadenersatzansprüchen konnten neuerlich Verbesserungen erreicht werden – ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

Die vorliegende Broschüre will die Möglichkeiten darstellen, die das Gleichbehandlungsgesetz für die einzelnen Arbeitnehmerinnen bereit hält. Das Wissen um ihre Rechte soll den Arbeitnehmerinnen den Rücken stärken und sie in die Lage versetzen, sich gegen Benachteiligungen in der Arbeitswelt zur Wehr zu setzen.

In dieser Broschüre geht es vorwiegend um die Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Selbstverständlich ist aber auch jede Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, aufgrund des Alters oder der sexuellen Orientierung verboten.



INHALT:

1) Gleichbehandlung – was ist das?	Seite	4
2) Was heißt unmittelbare bzw. mittelbare Diskriminierung?	Seite	5
3) Benachteiligung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses/Stellenausschreibungen	Seite	6
4) Benachteiligung bei der Festsetzung des Entgelts/Einkommensberichte	Seite	8
5) Benachteiligung bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene sowie beim beruflichen Aufstieg	Seite	10
6) Benachteiligung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Seite	12
7) Benachteiligung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen	Seite	13
8) Sexuelle Belästigung/ Geschlechtsbezogene Belästigung	Seite	14
9) Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt	Seite	17
10) Mehrfachdiskriminierung	Seite	18
11) Benachteiligungsverbot	Seite	18
12) Entschädigung	Seite	19
13) Beweislast	Seite	19
14) Wer hilft mir weiter?	Seite	20

1. Gleichbehandlung – was ist das?

Mit Gleichbehandlung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes ist gemeint, dass niemand aufgrund des Geschlechtes in der Arbeitswelt benachteiligt werden darf.

Ob eine Benachteiligung vorliegt oder nicht, wird daran gemessen, ob eine Vertreterin/ein Vertreter des anderen Geschlechtes (ohne sachlichen Grund) günstigere Bedingungen in der Arbeitswelt bzw. beim Zugang zu beruflicher Weiterbildung vorfindet.

„Aufgrund 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 Entgeltes,*
- 3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,*
- 4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulungen,*
- 5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,*
- 6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und*
- 7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

Auch darf in der sonstigen Arbeitswelt niemand aufgrund des Geschlechts benachteiligt werden

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

Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor, oder wenn jemand wegen des Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts diskriminiert wird.“

2. Was heißt unmittelbare bzw. mittelbare Diskriminierung?

Von unmittelbarer Diskriminierung spricht man, 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.

Beispiel:

Eine Frau bewirbt sich um eine Position im Außendienst und bekommt vom Personalchef zu hören, dass die Firma im Außendienst grundsätzlich keine Frauen beschäftigt.

Von mittelbarer Diskriminierung spricht man, 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.

Beispiel:

In einem Betrieb werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen nicht in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen. Die Teilzeitbeschäftigten sind zu 95 Prozent Frauen, die Regelung benachteiligt somit überwiegend Frauen. Eine sachliche Rechtfertigung für den Ausschluss der Teilzeitbeschäftigten aus der betrieblichen Altersvorsorge liegt nicht vor.



3. Benachteiligungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses / Stellenausschreibungen

Im Zusammenhang mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses kann eine Benachteiligung bereits bei der **Ausschreibung** einer Stelle vorliegen: indem von vornherein ein bestimmtes Geschlecht ausgeschlossen wird.

Nur wenn das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgeschriebenen Tätigkeit ist (z.B. bei Mannequins oder Sängern/-innen), darf ein Arbeitsplatz explizit für Frauen oder Männer ausgeschrieben werden.

Neu ist die gesetzliche Verpflichtung, in **Stelleninseraten** das kollektivvertragliche oder betriebliche Mindestentgelt für die ausgeschriebene Stelle angeben zu müssen. Besteht im Betrieb die Bereitschaft zur Überzahlung, ist auch darauf hinzuweisen. So können sich Stellenbewerber/-innen bereits im Vorfeld informieren, mit welcher Bezahlung jedenfalls zu rechnen ist und ob „Verhandlungsspielraum“ besteht.

Verstöße durch Arbeitsvermittler/-innen (AMS bzw. private Unternehmensberater/-innen) werden auf Antrag mit Verwaltungsstrafen bis zu 360 Euro geahndet. Arbeitgeber/-innen sind beim ersten Verstoß zu verwarren, jeder weitere Verstoß ist mit Verwaltungsstrafen bis zu 360 Euro zu ahnden. Eine Stellenbewerberin/ein Stellenbewerber und die Gleichbehandlungs- oder Regionalanwältin können einen derartigen Verstoß bei der Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft/Magistrat) anzeigen.

Was tun?

Erkundigen Sie sich vor dem Vorstellungsgespräch: Die AK berät Sie gerne zu den Einstufungsmöglichkeiten im jeweiligen Kollektivvertrag!



Eine **Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses** liegt vor, wenn eine Person wegen ihres Geschlechts von vornherein anders behandelt wird als eine Person des anderen Geschlechts.

Beispiele:

- Eine junge Frau wird beim Vorstellungsgespräch gefragt, ob sie vorhat, irgendwann Kinder zu bekommen und erhält den Job nicht, als sie die Frage bejaht.
- Einer Frau wird auf ihre Bewerbung hin mitgeteilt, dass für die betreffende Stelle ein Mann gesucht werde, da es keine gesonderte Damentoilette gäbe.



Was tun?

Wenn Sie der Ansicht sind, dass das Gleichbehandlungsgebot bei der Begründung des Dienstverhältnisses verletzt wurde, können Sie innerhalb von **sechs Monaten** Schadenersatzansprüche gerichtlich geltend machen. Ausmaß: mindestens zwei Monatsentgelte entsprechend der Bezahlung in dem Job, den Sie in Folge der Diskriminierung nicht erhalten haben bzw. bis 500 Euro, wenn Ihre Bewerbungsunterlagen auf Grund diskriminierender Gründe nicht einmal geprüft wurden, es aber besser qualifizierte Bewerbungen gab.

Sie müssen vor dem Gericht die Diskriminierung glaubhaft machen, der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat im Gegenzug zu beweisen, dass andere Gründe vorlagen bzw. Sie den Job auch ohne Diskriminierung nicht bekommen hätten.

Zur Abklärung des Sachverhalts und zur Feststellung, ob eine Diskriminierung vorliegt, können Sie sich an die Arbeiterkammer oder die Gleichbehandlungsanwältin wenden bzw. einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellen. Ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission hemmt den Ablauf der Frist für die gerichtliche Geltendmachung.

Im Falle eines Gerichtsverfahrens oder Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission können Sie von der Arbeiterkammer Rechtsvertretung erhalten.

4. Benachteiligung bei der Festsetzung des Entgelts/Einkommensberichte

Das Gleichbehandlungsgesetz wendet sich sowohl an den einzelnen Arbeitgeber/die einzelne Arbeitgeberin als auch an die Sozialpartner.

Bezüglich des Entgelts dürfen weder im Arbeitsvertrag noch in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen Regelungen enthalten sein, die dem Prinzip „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ widersprechen.

In der Praxis ist es relativ einfach festzustellen, wenn zwei oder mehrere Personen zwar die gleiche Arbeit machen, aber wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit unterschiedlich entlohnt werden. Wesentlich schwieriger ist festzustellen, ob zwei Tätigkeiten, die typischerweise von Männern bzw. von Frauen ausgeübt werden, gleichwertig sind.

Beispiele für Entgeltdiskriminierung sind:

- Eine Position, die vorher mit einem Mann besetzt war, wird nun von einer Frau besetzt. Die Frau erhält ein geringeres Entgelt als ihr Vorgänger, obwohl sich die Aufgaben nicht geändert haben und sie gleich qualifiziert ist.
- Angelernte Arbeiterinnen werden in einem Betrieb ausnahmslos in die unterste Lohnkategorie eingestuft, angelernte Arbeiter von Anfang an in die nächsthöhere.
- Leitende Angestellte (ausnahmslos Männer) erhalten bei dienstlicher Entsendung ins Ausland andere, höhere Reisekosten als ins Ausland entsendete Sekretärinnen (ausnahmslos Frauen).

Auch Benachteiligungen bei freiwilligen Sozialleistungen sind Diskriminierungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes:

Beispiele:

- Anspruch auf eine betriebliche Familienzulage haben ausschließlich Männer.
- Angehörige männlicher Bediensteter einer Firma werden in die betriebliche Krankenzusatzversicherung einbezogen, Angehörige weiblicher Versicherter nicht.



Um einen Einblick in die betriebliche Einstufungs- und Entlohnungspraxis zu schaffen, wurde nun die betriebliche Verpflichtung eingeführt, alle zwei Jahre **Einkommensberichte** zu erstellen. Diese müssen über die Anzahl der Frauen und Männer in der jeweiligen kollektivvertraglichen oder betrieblichen Verwendungsgruppe (nach Verwendungsgruppenjahren aufgeschlüsselt) und – anonymisiert! – deren Durchschnitts- oder Medianentgelt pro Kalenderjahr (hochgerechnet auf Vollzeit) informieren. Die Einkommensberichte sind dem Betriebsrat auszuhändigen bzw. allen zugänglich im Unternehmen aufzulegen.

So erhalten Mitarbeiter/-innen erstmals die offizielle Möglichkeit, ihr Einkommen zu vergleichen und bestehende Ungerechtigkeiten aufzudecken bzw. nachzuweisen!

- Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten haben den Bericht für das Jahr 2010 im Jahr 2011 zu erstellen;
- Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten haben den Bericht für das Jahr 2011 im Jahr 2012 zu erstellen;
- Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten haben den Bericht für das Jahr 2012 im Jahr 2013 zu erstellen;
- Betriebe mit mehr als 150 Beschäftigten haben den Bericht für das Jahr 2013 im Jahr 2014 zu erstellen.

Was tun?

Wenn Sie das Gefühl haben, in Ihrem Fall liegt eine Ungleichbehandlung beim Entgelt bzw. bei freiwilligen Sozialleistungen vor, Ihr Lohn/Gehalt liegt unter den Angaben im Einkommensbericht, haben Sie folgende Möglichkeiten:

- Sie schließen sich mit ebenfalls betroffenen Kolleginnen zusammen und wenden sich an Betriebsrat/Betriebsrätin. Diese/r kann in Ihrem Namen einen Antrag auf Feststellung einer Entgelt-diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission stellen. Auch die Arbeiterkammer unterstützt Sie dabei.
- Sie können – nach Beratung durch die Arbeiterkammer oder die Gleichbehandlungsanwältin – von Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin die Nachzahlung der ungerechtfertigten Entgeltdifferenz und die Angleichung für die Zukunft verlangen. Dabei ist zu beachten, dass Ansprüche, die länger als **drei Jahre** zurückliegen, jedenfalls verjährt sind, eine kollektivvertragliche Verkürzung dieser Frist ist aber nicht zulässig.



5. Benachteiligung bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene und beim beruflichen Aufstieg

Betriebliche Aus- und Weiterbildung wird Arbeitnehmern/-innen vielfach erst ab einer bestimmten hierarchischen Position angeboten, wodurch Frauen von vornherein benachteiligt werden. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob eine Diskriminierung vorliegt.

Beim beruflichen Aufstieg liegt eine Diskriminierung jedenfalls vor, wenn die Frau zwar die gleichen oder sogar bessere Voraussetzungen für eine höhere Position mitbringt, ihr ein Mann aber vorgezogen wird.

Beispiele:

- Im Unterschied zu den männlichen Kollegen, die bereits nach eineinhalb Jahren mit einer höher bewerteten Funktion betraut werden, muss eine Frau vier Jahre auf einen derartigen Aufstieg warten.
- Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/-innen dürfen zwar an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, allerdings im Gegensatz zu Vollzeitbeschäftigten nur in ihrer Freizeit.
- Vollzeitbeschäftigte müssen die Ausbildungskosten im Falle des Ausscheidens aus dem Betrieb anteilig zurückzahlen, wenn sie innerhalb von zwei Jahren aus dem Betrieb ausscheiden – Teilzeitbeschäftigte müssten vier Jahre im Betrieb bleiben.

Was tun?

Nach Klärung des Sachverhaltes im Rahmen einer Beratung durch die Arbeiterkammer oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft können Sie entweder bei der Gleichbehandlungskommission einen Antrag auf Feststellung einer Diskriminierung zu stellen oder direkt bei Gericht Schadenersatzansprüche geltend zu machen.

Im Falle einer Diskriminierung bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung besteht Anspruch auf Einbeziehung in die konkrete Ausbildungsmaßnahme oder Schadenersatz (wenn die Ausbildung z.B. in anderer Form außerbetrieblich nachgeholt werden muss).

Die Mindesthöhe des Schadenersatzes bei der Aufstiegsdiskriminierung beträgt drei Monate Entgeltdifferenz auf das Entgelt, das bei erfolgtem beruflichen Aufstieg bezahlt worden wäre.

500 Euro stehen dann zu, wenn Ihre Bewerbungsunterlagen nicht einmal geprüft wurden (z.B. weil der Betrieb keine Teilzeitkraft für die ausgeschriebene Position will), Sie aber den Job auch ohne Diskriminierung nicht bekommen hätten, etwa weil es besser qualifizierte Bewerber/-innen gab (beweispflichtig dafür ist wiederum der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin).

*Die Frist für die gerichtliche Geltendmachung beträgt **sechs Monate**; sie wird durch eine Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission gehemmt.*

6. Benachteiligung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Frauen eher gekündigt werden als Männer. Ursache dafür kann sein, dass sie sich gegen eine vermutete Diskriminierung zur Wehr gesetzt oder Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend gemacht haben, oder es liegt die Ursache im Familienstand begründet, wenn zum Beispiel eine Schwangerschaft in nächster Zeit „vermutet“ wird. Beides widerspricht dem Gleichbehandlungsgebot.

Auch eine Auflösung in der Probezeit oder die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses kann unzulässig sein, wenn diese auf diskriminierende Gründe zurückzuführen ist, z.B. in Zusammenhang mit einer Schwangerschaft steht.

Was tun?

Achtung: Die Frist für die Anfechtung einer Kündigung oder Entlassung wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebots beträgt lediglich 14 Tage.

*Wenn z.B. auf Grund der Arbeitsbedingungen ein Verbleib im Betrieb unzumutbar erscheint, besteht die Möglichkeit, die Beendigung des Arbeitsverhältnis gegen sich gelten zu lassen. In diesem Fall besteht Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung; die Frist für die gerichtliche Geltendmachung beträgt **sechs Monate**.*

Setzen Sie sich bitte in jedem Fall sofort mit der Arbeiterkammer bzw. der Gleichbehandlungsanwältin in Verbindung.

Wichtig: Ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission hemmt den Ablauf der Fristen.



7. Benachteiligung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Alle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes, die nicht einem der vorher genannten Bereiche zugeordnet werden können, die aber mit dem Arbeitsverhältnis zu tun haben, sind ebenfalls vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst.

Beispiele:

- Männlichen Angestellten einer Firma wird von vornherein eine Schreibrkraft zugeteilt. Von weiblichen Angestellten in einer vergleichbaren Position wird erwartet, dass sie ihre Schreibearbeiten selbst erledigen.
- Frauen, die vom Karenzurlaub zurückkehren, werden auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt, Männer mit den gleichen Arbeitsverträgen werden nur mit ihrer Zustimmung auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt.
- Versicherungsvertreter erhalten Diensthandy und Dienstauto und ein Einzelbüro, Versicherungsvertreterinnen hingegen nicht.



Was tun?

Auch in diesen Fällen ist es notwendig, vorerst den Sachverhalt genau zu klären und zu diesem Zweck Beratung in Anspruch zu nehmen.

*Im Anschluss kann ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet werden oder direkt die Beseitigung der Diskriminierung bzw. Entschädigung für die erlittene persönliche und finanzielle Beeinträchtigung (Schadenersatzanspruch) bei Gericht eingeklagt werden (Frist: **drei Jahre**).*

Da es sich in diesen Fällen um Konflikte handelt, die bei aufrechtem Arbeitsverhältnis auszutragen sind, ist es sinnvoll, in erster Linie eine Lösung im Wege von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin anzustreben. Dabei unterstützt Sie Ihr Betriebsrat/Ihre Betriebsrätin, die Arbeiterkammer und die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

8. Sexuelle Belästigung/ geschlechtsbezogene Belästigung

Mehr als die Hälfte aller Fälle, die an die Gleichbehandlungsberatung der Arbeiterkammer herangetragen werden, betreffen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz. Warum das so ist, kann nur vermutet werden: Wahrscheinlich handelt es sich dabei um die unerträglichste und entwürdigendste Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sodass der Leidensdruck hier besonders groß ist.

Eine sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn:

„ein der sexuellen Sphäre zugehöriges bzw. geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

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

Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor oder wenn jemand auf Grund des Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell oder geschlechtsbezogen belästigt wird.“

Der Tatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung sanktioniert sprachliche Äußerungen oder sonstige Verhaltensweisen, die eine Abwertung eines Geschlechts darstellen, wie z.B. „Sie als Frau können ja ohnehin bloß Kaffee kochen“:

Verursacher/-in, Täter/-in einer sexuellen oder geschlechtsbezogenen Belästigung können sein:



1. *der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin selbst oder*
2. *der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, in dem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer (sexuellen) Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen, oder*
3. *Dritte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (z.B. Kollegen/ Kolleginnen, Kunden/Kundinnen, Geschäftspartner/-innen u.ä.) oder*
4. *Dritte außerhalb des Arbeitsverhältnisses (in der „sonstigen Arbeitswelt“, z.B. der/die Kursleiter/-in).*

Wesentlich ist, dass die belästigte Person und nicht die belästigende Person definiert, ob sie ein konkretes Verhalten als Belästigung empfindet oder nicht. Das Gleichbehandlungsgesetz sanktioniert aber auch Belästigungen, bei denen die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen: Auch wenn die betroffene Person dies subjektiv nicht als beleidigend empfindet, kann sie sich dennoch zur Wehr setzen.

Meistens sind die gesetzten Handlungen ohnehin so eindeutig und an der Grenze zu Straftatbeständen, dass es lediglich darum geht, dass sie **glaubhaft** gemacht werden können – die belästigende Person hat im Gegenzug zu **beweisen**, dass es „bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die von ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen“.

Was tun?

Es hat keinen Sinn, sexuelle Übergriffe zu dulden in der Hoffnung, das belästigende Verhalten würde nach einiger Zeit wieder eingestellt. Es empfiehlt sich daher, dem Belästiger/der Belästigerin unmissverständlich zu verstehen zu geben, dass sein/ihr Verhalten unerwünscht ist und er/sie damit aufhören soll. Die Arbeiterkammer unterstützt Sie dabei gerne.

Tritt keine Besserung ein, ist es sinnvoll, sich vertraulich an Kollegen/Kolleginnen, Betriebsrätin/Betriebsrat oder den Vorgesetzten/die Vorgesetzte zu wenden und um Unterstützung zu ersuchen. Häufig stellt sich dabei heraus, dass die Betroffene nicht die Einzige ist, die von dem Mann sexuell belästigt wird ...

In erster Linie wird es den betroffenen Arbeitnehmern/-innen darum gehen, unbehelligt ihre Arbeit weiter verrichten zu können. Das ist am ehesten möglich, wenn sich der/die Vorgesetzte klar auf die Seite der betroffenen Arbeitnehmer/-innen stellt und zumindest für eine Trennung der Arbeitsbereiche der beteiligten Personen sorgt.

*Rechtlich hat die belästigte Arbeitnehmerin/der belästigte Arbeitnehmer – sofern sie/er den Vorfall, durch den sie/er sich belästigt fühlt, glaubhaft machen kann und dem Belästiger/der Belästigerin der Gegenbeweis nicht gelingt – Anspruch auf einen angemessenen Schadenersatz von mindestens **1.000 Euro** gegenüber dem Belästiger/der Belästigerin und auch gegenüber dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin, sofern dieser/diese es schuldhaft unterlässt, angemessene Abhilfe zu schaffen.*

*Die Ansprüche auf Grund sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung sind binnen **eines Jahres** gerichtlich geltend zu machen. Wenden Sie sich daher möglichst rasch an die Arbeiterkammer oder an die Gleichbehandlungs-/Regionalanwältin.*





9. Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt

Auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses sind Ungleichbehandlungen auf Grund des Geschlechts oder des Ehe- und Familienstandes unzulässig. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierungen auch bei

- Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses
- Mitgliedschaft und Mitwirkung in Interessensvertretungen, Berufsorganisationen einschließlich der Inanspruchnahme von deren Leistungen sowie
- den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Wird in diesen Fällen das Gleichbehandlungsgebot verletzt, steht der betroffenen Person die Einbeziehung in die jeweilige Maßnahme bzw. gleiche Inanspruchnahme der Leistungen zu. Resultieren aus der Verletzung Vermögensschäden (z.B. durch zusätzliche Kosten für eine Umschulung), sind diese zu ersetzen. Ebenso ist die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu entschädigen.

Frist zur Geltendmachung beim Arbeits- und Sozialgericht oder bei der Gleichbehandlungskommission: **drei Jahre**.

10. Mehrfachdiskriminierungen

Bei Bemessung der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung in einer Gesamtbetrachtung Bedacht zu nehmen ist.

Beispiel:

Eine junge österreichische Ärztin ägyptischer Herkunft bewirbt sich in einem Krankenhaus als Chirurgin. Erst wird sie nach ihrer Familienplanung gefragt, sie schließt einen Kinderwunsch nicht aus. Anschließend erkundigt sich der Personalchef, ob sie bereit wäre, ihr Kopftuch im Dienst abzunehmen. Als sie dies verneint, zumal im Operationssaal alle eine Kopfbedeckung tragen, wird ihr eine Absage erteilt. Die Ärztin wurde sowohl auf Grund ihres Geschlechts als auch wegen ihrer Herkunft und ihrer Religion diskriminiert. Bei der Höhe des Schadenersatzanspruches ist dies zu berücksichtigen.

11. Benachteiligungsverbot

Ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin, der/die ein Verfahren wegen Diskriminierung in die Wege leitet oder sich wegen Diskriminierung beschwert, darf als Reaktion darauf weder gekündigt noch entlassen oder sonst benachteiligt werden.

Dasselbe gilt für Zeugen/-innen oder Auskunftspersonen, die eine solche Vorgangsweise unterstützen.

Klargestellt wird damit, dass die Verletzung des Benachteiligungsverbotes die gleichen Sanktionen nach sich zieht, wie die Diskriminierung selbst. Wird z.B. eine Frau, die eine Kollegin bei ihrer Beschwerde wegen einer sexuellen Belästigung unterstützt hat, in der Folge gekündigt, so steht ihr die Möglichkeit zu, die Kündigung anzufechten oder Schadenersatzansprüche geltend zu machen.



12. Entschädigung

In allen Diskriminierungsfällen gilt: nicht nur der entstandene Vermögensschaden ist zu ersetzen, sondern es steht auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu. Damit stellt das Gleichbehandlungsgesetz klar, dass jede Diskriminierung auch ein Anschlag auf die Würde eines Menschen ist!

13. Beweislast

In allen Fällen gilt: Sie müssen die Diskriminierung **glaubhaft** machen. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss das Gegenteil **beweisen**.



14. Wer hilft mir weiter?

Die Arbeiterkammer Oberösterreich berät Sie gerne bei Gleichbehandlungsfragen nach telefonischer Terminvereinbarung:

In allen Fällen der Diskriminierung von Frauen:
Telefon 050 6906-2142 zum Ortstarif

In allen anderen Fällen der Diskriminierung:
Telefon 050 6906-1 zum Ortstarif

Wenn Sie **Gewerkschaftsmitglied** sind, erhalten Sie Beratung und Vertretung auch von der für Sie zuständigen Gewerkschaft.

Regionalanwaltschaft Linz:

Telefon: 0732/78 38 77