

Gleichbehandlungsrechtliche Praxis



Mag.^a Sandra Konstatzky

Anwältin für die Gleichbehandlung von
Frauen und Männern in der Arbeitswelt



Gleichbehandlungsgesetz

- Große Novelle 2004
- Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz

Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung

von Diskriminierung
betroffene
Person
kann sich wenden an

Betriebsrätin / Betriebsrat

Gleichbehandlungs-
anwaltschaft

Gleichbehandlungs-
kommission

Gerichte

AK / ÖGB

Rechtsanwältinnen/anwälte

NGOs/ Klagsverband



Gleichbehandlungsanwaltschaft

Kompetenzen außerhalb von Rechtsverfahren

- **Beratung** und **Unterstützung** von Personen, die sich diskriminiert fühlen
- **Einholen von Informationen** bei Arbeitgeber/in bzw. Betriebsrat/Betriebsrätin oder Auskunftspersonen (sind zur Auskunftserteilung verpflichtet)
- **Verhandlungen** im Vorfeld eines formellen Verfahrens
- **Unterstützung** bei innerbetrieblicher Konfliktbewältigung/Prävention



Gleichbehandlungsanwaltschaft

Kompetenzen bei zur Verfügung stehenden
Rechtsverfahren

- **Verlangen** an die Gleichbehandlungskommission
- **Anwesenheits- und Rederecht** in den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission
- **Ermittlungstätigkeiten** im Auftrag der Gleichbehandlungskommission
- **Antragstellung** an die **Bezirksverwaltungsbehörde** bei diskriminierenden Stellenausschreibungen



Gleichbehandlungsanwaltschaft

weitere Kompetenzen ...

... in den Bereichen Bewusstseinsbildung und
Öffentlichkeitsarbeit

- Workshops, Seminare
- Vorträge
- Verfassen von unabhängigen Berichten
- Durchführung von unabhängigen Untersuchungen
- Empfehlungen



Gleichbehandlungskommission

- Leitlinien für die Handhabung von Diskriminierungen/ Vorbildwirkung
- Vermittlung/ Schlichtung
- Erstattung von **Gutachten**
- **Einzelfallprüfung**
- Schriftliche Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung mit Aufforderung, die Diskriminierung zu beenden
- Aufforderung zur Berichtslegung an die für die Diskriminierung vermutlich Verantwortliche/n



Gleichbehandlungsgesetz neu: **Teil I**

- **Gleichstellungsziel** für die gesamte Arbeitswelt
 - Ziel ist die **50% Aufteilung** der Ressourcen (Lohnsumme) und der Repräsentation (in allen Hierarchieebenen) gleichermaßen auf Frauen und Männer
- Auslegungsgrundsatz bei der **individuellen** Rechtsdurchsetzung
- Keine konkreten Verpflichtungen für **strukturelle** Maßnahmen



Gleichbehandlungsgesetz neu: **Teil I**

- Keine Bezugnahme auf den **Ehe- und Familienstand**
 - Umstand, ob jemand **verheiratet** ist
 - oder **Kinder** hat darf nicht zum Anlass einer Benachteiligung genommen werden
- Rückkehr auf einen gleichen oder gleichwertigen Arbeitsplatz nach **Mutterschutz und Karenz?**
- **Gleichstellungsziel → für Männer und Frauen?**



Diskriminierungsverbot in der gesamten Arbeitswelt

- Im besonderen innerhalb der **Arbeitsverhältnisse**, insbesondere bei
 - **NEU: Wahl des Vertrages**
 - bei der Begründung
 - bei der Festsetzung des Entgelts
 - bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
 - bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie **NEU: Umschulung**
 - beim beruflichen Aufstieg, insbesondere Beförderungen
 - bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Unmittelbare Diskriminierung

... liegt vor, wenn eine Person
auf Grund ihres Geschlechts

in einer **vergleichbaren** Situation

eine **weniger günstige** Behandlung als eine
andere Person erfährt, erfahren hat oder
erfahren würde



Mittelbare Diskriminierung

liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale
Vorschriften, Kriterien oder Verfahren,

Personen, eines Geschlechts gegenüber anderen
Personen in **besonderer** Weise benachteiligen
können,

es sei denn es gibt eine sachliche
Rechtfertigung und die Mittel zur Zielerreichung
sind angemessen und erforderlich.



Beweislast erleichterung

- Betroffene Person muss Diskriminierung glaubhaft machen
- Arbeitgeber/in muss beweisen, dass es wahrscheinlicher ist, dass ein anderes Motiv für die Ungleichbehandlung ausschlaggebend war



Diskriminierungspotenzial

- Gewährung von Teilzeit
 - Vereinbarung $>$ $<$ Anspruch
- Betriebliches Interesse
- Stundenvereinbarung
- Gleicher/gleichwertiger Arbeitsplatz
 - Arbeitsinhalte – verschlechternde Versetzung
 - Führungskraft in Teilzeit