



Arbeitsrecht

AR
7

Martina Thomasberger

Gleichbehandlung im Arbeitsrecht

INHALT

| | |
|---|----|
| 1. Gleichheit, Gleichbehandlung, Antidiskriminierung | 3 |
| 2. Grundlagen von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung | 5 |
| A. Menschenrechte als Grundlage des Gleichbehandlungsrechts | 5 |
| B. Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) | 7 |
| C. Individualarbeitsrecht und bürgerliches Recht (Zivilrecht) | 8 |
| D. Grund- und Freiheitsrechte als allgemeine Rechtsgrundsätze (mittelbare Drittwirkung der Grundrechte) | 11 |
| E. Völkerrecht | 11 |
| F. Europarecht | 12 |
| 3. Der EuGH als Motor des Gleichstellungsrechts | 15 |
| 4. Das Gleichbehandlungsgebot im österreichischen Arbeitsrecht | 19 |
| A. Vom GleichBG 1979 zum GIBG 2004 | 19 |
| B. Das Bundes-GleichBG | 20 |
| C. Aufbau und Geltungsbereich des GIBG 2004 | 22 |
| D. Gleichbehandlung in Arbeitsverhältnissen und in der Arbeitswelt | 23 |
| E. Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Gleichstellungsziel (Teil I) | 25 |
| F. Antidiskriminierung (Teil II) | 27 |
| G. Mehrfachdiskriminierungen | 28 |
| H. Verbotene Diskriminierungen | 28 |
| I. Rechtsfolgen | 32 |
| J. Positive Maßnahmen | 35 |
| K. Verfahren und Behörden für die Arbeitswelt | 36 |
| L. Gleichbehandlung bei Gütern und Dienstleistungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts | 39 |
| Fernlehrgang | 47 |

Stand: Oktober 2008

VOGB

AK

ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Wie soll mit diesem Skriptum gearbeitet werden?

Zeichenerklärung



Frage zum Lernstoff im vorigen Abschnitt (vergleichen Sie Ihre eigene Antwort mit der am Ende des Skriptums angegebenen).

Anmerkungen: Die linke bzw. rechte Spalte jeder Seite dient zur Eintragung persönlicher Anmerkungen zum Lernstoff. Diese eigenen Notizen sollen, gemeinsam mit den bereits vorgegebenen, dem Verständnis und der Wiederholung dienen.

Arbeitsanleitung

- Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnitts aufmerksam durch.
- Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnittes mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.
- Beantworten Sie die am Ende des Abschnitts gestellten Fragen (möglichst ohne nachzusehen).
- Die Antworten auf die jeweiligen Fragen finden Sie am Ende des Skriptums.
- Ist Ihnen die Beantwortung der Fragen noch nicht möglich, ohne im Text nachzusehen, arbeiten Sie den Abschnitt nochmals durch.
- Gehen Sie erst dann zum Studium des nächsten Abschnitts über.
- Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie

- eine Orientierung über die **Entwicklung des Gleichheitsgedankens** haben,
- die **rechtlichen Grundlagen des Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsrechts** und
- die wichtigsten Bestimmungen des **GIBG** und des **GBK/GAW-G** kennen,
- anhand der gesetzlichen Bestimmungen **verbotene Diskriminierungen** in Ihrem beruflichen Umfeld erkennen können.

Viel Erfolg beim Lernen!

1. Gleichheit, Gleichbehandlung, Antidiskriminierung

Der Gleichheitssatz ist ein Grundprinzip moderner Rechtsordnungen.

Art 7 Abs 1 B-VG:

„Alle Bundesbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechts, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen.“

Damit ist die **Rechtsgleichheit** angesprochen – staatliche Handlungen und Entscheidungen müssen vergleichbare Fälle in der gleichen Art und Weise behandeln. Willkürliche Entscheidungen und unsachliche Differenzierungen sind verboten.

Voraussetzung dafür ist, dass alle Personen, die am Rechtsverkehr teilnehmen, von der Rechtsordnung als **Rechtssubjekte** anerkannt werden. Rechtssubjekte haben aufgrund der Rechtsordnung **rechtliche Befugnisse**, die jedem/jeder in gleicher Weise das Tätigwerden in rechtlichen Belangen, wie den Abschluss von Verträgen oder die Einbringung von Klagen bei Gericht ermöglichen. Die **Rechtssubjektivität** verbietet, dass eine Person nur Objekt der Rechtsordnung sein kann.

§ 16 ABGB:

„Jeder Mensch hat angeborene, schon durch die Vernunft einleuchtende Rechte und ist daher als eine Person zu betrachten. Sklaverei und Leibeigenschaft und die Ausübung einer darauf sich beziehenden Macht wird (in diesen Ländern) nicht gestattet.“

Art 7 B-VG und § 16 ABGB sind Ausdruck **formeller Gleichheit**. Bei ihrer Anwendung wird nicht auf bestimmte Eigenschaften, auf gesellschaftliche Wertvorstellungen oder auf die soziale Lage der handelnden Personen abgestellt, sondern nur auf die **gleiche Anwendung abstrakter Regeln**.

Allerdings hat sich insbesondere seit dem Ende des 2. Weltkriegs die Ansicht durchgesetzt, dass Frauen bzw. Angehörige bestimmter Gruppen sozial und wirtschaftlich benachteiligt sind.

Das Gleichbehandlungsrecht dient dazu, ursprünglich Frauen sowie anderen benachteiligten Gruppen einen Ausgleich vorhandener tatsächlicher Benachteiligungen zu ermöglichen.

Damit ist ein wesentlicher Schritt von der formellen zur materiellen Gleichheit vollzogen.

Materielle Gleichheit bedeutet, dass auch bei rechtlichen Beurteilungen Umstände wie der soziale Status oder gesellschaftliche Rollenerwartungen berücksichtigt werden, die ein Macht- oder Informationsgefälle bewirken und so verhindern, dass ein echter Ausgleich der rechtlichen oder wirtschaftlichen Positionen stattfinden kann.

Anmerkungen

Rechtsgleichheit im bürgerlichen Recht

Gleichbehandlungsrecht

Anmerkungen

Rechtliche Gleichheit allein reicht nicht aus. Benachteiligungen müssen nicht nur im Nachhinein ausgeglichen werden, sondern bereits im Vorfeld rechtlich relevanter Entscheidungen aktiv bearbeitet werden. Seit den Änderungen durch den Vertrag von Amsterdam 1997 enthält das europäische Primärrecht (vgl. dazu Kap. 3) das **Prinzip der Antidiskriminierung**.

Art 13 EG-V:

„Artikel 13

Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

Prinzip der
Antidiskriminierung

Antidiskriminierung bedeutet, aktive Maßnahmen gegen jene gesellschaftlichen, wirtschaftlichen oder sozialen Umstände zu setzen, die Angehörige bestimmter Gruppen oder Personen mit bestimmten Merkmalen gegenüber der Mehrheit benachteiligen.

2. Grundlagen von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

A. Menschenrechte als Grundlage des Gleichbehandlungsrechts

Bei allen Unterschieden der europäischen Rechtsordnungen haben sie doch eine grundlegende Gemeinsamkeit. Die **Menschenrechte** sind ein wesentliches Fundament moderner demokratischer Rechtsordnungen. Den Kernbestand der Menschenrechte bilden die **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)** von 1948 und die **Menschenrechtspakte** (Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und Pakt über bürgerliche und politische Rechte) von 1966.

Menschenrechte schaffen **individuelle Freiheitsrechte**, in die der Staat oder seine Repräsentanten nicht eingreifen dürfen. Darüber hinaus müssen die Staaten auch tätig werden, um den Schutz von Menschenrechten sowohl durch funktionierende Kontroll- und Durchsetzungsmechanismen (Behörden und Gerichte, Sanktionen bei Verletzungen) als auch durch aktive Maßnahmen zu gewährleisten.

Grundlage der Menschenrechte ist die individuelle Freiheit und Würde jedes Menschen.

Die Menschenrechte sind vor allem durch **völkerrechtliche Verträge** garantiert, die Staaten untereinander abschließen. Verletzungen von völkerrechtlich geltenden Menschenrechten können nicht unmittelbar mit innerstaatlicher Zwangsgewalt durchgesetzt werden.

Innerstaatliche **Grund- und Freiheitsrechte** haben denselben Regelungsgehalt wie die Menschenrechte, sind aber auf nationaler Ebene durch Verfassungen und Gesetze normiert. Bei Verletzungen dieser Rechte müssen die Gerichte und Behörden tätig werden.

Die Menschenrechte/Grund- und Freiheitsrechte sind **universell**, das heißt, sie gelten für alle Menschen in gleicher Weise. Daher ist allen individuellen Menschenrechten/Grund- und Freiheitsrechten ein **übergeordnetes Diskriminierungsverbot** bzw. **Gleichbehandlungsgebot** gemeinsam.

Die Inanspruchnahme und die Gewährleistung von Menschenrechten dürfen nicht durch Kriterien beeinflusst werden, die zu Benachteiligungen führen (können), wie Geschlecht, Alter, sozialer oder politischer Status, Herkunft, Eigentum, Religion oder politische Überzeugung. Alle Menschenrechte und alle innerstaatlichen Grund- und Freiheitsrechte tragen dieses materielle Gleichheitsgebot in sich.

Freiheit und Gleichheit bedingen sich wechselseitig – ohne gleiche Rechte kann es keine individuelle Freiheit geben und umgekehrt. Die Deklaration der Menschenrechte von 1948 verweist in Art 1 auf diesen **doppelten Gehalt der Grundrechte** und setzt ihn in Zusammenhang mit der **Menschenwürde**. Im Anschluss daran wird in Art 2 ein **grundsätzliches und umfassendes Diskriminierungsverbot** angefügt. Alle konkreten Ausformungen der Menschenrechte müssen unter diesen Bedingungen interpretiert und angewendet werden.

Anmerkungen

Menschenrechte

Völkerrechtliche Verträge

Innerstaatliche Grund- und Freiheitsrechte

UN-Deklaration der Menschenrechte

Artikel 1

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geist der Brüderlichkeit begegnen.

Artikel 2

Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand. Des Weiteren darf kein Unterschied gemacht werden auf Grund der politischen, rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder Gebiets, dem eine Person angehört, gleichgültig ob dieses unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht, keine Selbstregierung besitzt oder sonst in seiner Souveränität eingeschränkt ist.

Die Menschenrechte haben sich weiterentwickelt und enthalten jetzt über das allgemeine Diskriminierungsverbot hinaus konkrete Merkmale, die Anknüpfungspunkte für verbotene Diskriminierungen darstellen sowie Kriterien für die Weiterentwicklung von formeller Rechtsgleichheit zu materieller Gleichstellung.

Exkurs: CEDAW und CERD – völkerrechtliche Verpflichtungen zur materiellen Gleichheit

Konvention zur Beseitigung aller Diskriminierungen von Frauen

Dies betrifft in besonderer Weise die **Konvention zur Beseitigung aller Diskriminierungen von Frauen (CEDAW)** und die **Konvention zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (CERD)**.

Dass die Menschenrechte auch für Frauen gelten, ist auf den ersten Blick eine Banalität. Bei näherem Betrachten zeigt sich aber, dass viele der Grund- und Freiheitsrechte unterschiedliche Auswirkungen für Frauen und für Männer haben. Dies beruht auf geschichtlichen Entwicklungen wie der lang dauernden Ausschließung von Frauen aus dem politischen und dem öffentlichen Leben und auf sozialen Gegebenheiten, zum Beispiel der Doppelbelastung von Frauen durch Beruf und Familie. In vielen Ländern haben Frauen – meist aufgrund kultureller und/oder religiöser Traditionen – gegenüber Männern eingeschränkte Rechtspositionen und Ansprüche. Das biologische Geschlecht einer Person führt in menschlichen Gesellschaften immer auch zu sozialen und kulturellen Zuschreibungen (Rollenstereotypen), was mit dem Begriff „**gender**“ (soziales Geschlecht im Unterschied zum biologischen Geschlecht) umschrieben wird.

Geschlechtsspezifische Konkretisierungen der allgemeinen Menschenrechte

In der Realität werden Frauen häufiger Opfer von sexueller Gewalt. Frauen werden aufgrund von Schwangerschaften, Geburten und Stillen benachteiligt, brauchen deswegen aber auch besonderen Gesundheits- und Arbeitsschutz. Aber in den internationalen Menschenrechtspakten wird diesen Besonderheiten nur unzureichend Rechnung getragen.

Die Tatsache, dass der internationale Menschenrechtsschutz große Lücken aufwies, die Frauen betrafen („gender blindness“), führte als Ergebnis des internationalen Jahrzehnts der Frauen, das die UN von 1975 bis 1985 ausgerufen hatten, zur Verabschiedung von CEDAW. In ihr sind **geschlechtsspezifische Konkretisierungen** der allgemeinen Menschenrechte festgelegt.

Auch **Vorurteile** wegen der Abstammung, der nationalen Herkunft, der Hautfarbe oder dem Volkstum können dazu führen, dass Menschen beim Zugang zu Arbeit oder zu Wohnraum benachteiligt werden. CERD legt fest,

dass es eine menschenrechtliche Verpflichtung der Unterzeichnerstaaten ist, Personen fremder Abstammung dieselben Chancen auf dem Arbeitsmarkt oder bei der Rechtsdurchsetzung zu gewährleisten.

Sowohl für CEDAW als auch für CERD sind bei den UN-Expertenkomitees eingerichtet, denen alle Staaten, die die Konventionen unterzeichnet haben, regelmäßig Bericht erstatten müssen. Die Berichte werden vom den Expertenkomitees mit Kommentaren versehen und veröffentlicht. Beide Komitees können auch Individualbeschwerden entgegennehmen und behandeln, wenn es für den vorgebrachten Rechtsfall keine innerstaatlichen Rechtsbehelfe gibt oder wenn die Beschwerdeführer/innen durch Entscheidungen von Behörden oder Gerichten in den Rechten verletzt wurden, die sich aus den Konventionen ergeben.

Anmerkungen

UN-Expertenkomitees

B. Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)

Nach dem 2. Weltkrieg schlossen sich die „westlichen“ europäischen Staaten im **Europarat** zusammen, der heute 46 Mitgliedsstaaten hat. Die Mitgliedsstaaten unterzeichneten 1950 die **Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten** (EMRK). Die Bereitschaft, der EMRK beizutreten, ist Voraussetzung für die Aufnahme in den Europarat. Die EMRK trat 1953 in Kraft und wurde seither laufend durch die **Zusatzprotokolle** erweitert. Sie garantiert die **bürgerlichen und politischen Rechte**. Österreich hat die EMRK ratifiziert und 1958 als **Verfassungsgesetz** in Kraft gesetzt, so dass sie in Österreich heute sowohl als völkerrechtlicher Vertrag als auch als Verfassungsgesetz gilt.

Europäische Menschenrechtskonvention

Die Kontrolle und Durchsetzung der EMRK ist weitaus strenger und wirkungsvoller als bei den UN-Konventionen. Die Staaten des Europarats gründeten den **Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)** mit Sitz in Straßburg zur Kontrolle der in der EMRK festgelegten Rechte. Der EGMR kann auch von Einzelpersonen nach Erschöpfung des innerstaatlichen Instanzenzugs angerufen werden, wenn eines der in der EMRK oder in ihren Zusatzprotokollen festgelegten Rechte durch eine gerichtliche oder behördliche Entscheidung verletzt wurde (Individualbeschwerde).

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Die EMRK enthält in Art 14 ein **spezifisches Diskriminierungsverbot**: Die Rechte der Konvention müssen allen Menschen in gleicher Weise „ohne Unterschiede des Geschlechts, der Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauungen, nationaler oder sozialer Herkunft, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status gewährleistet werden“.

Exkurs: Soziale Grundrechte

Die Grund- und Freiheitsrechte bleiben wirkungslos, wenn den Menschen die wirtschaftlichen Grundlagen für ein menschenwürdiges Leben fehlen. Ein moderner Staat muss nicht nur die bürgerlichen und politischen Rechte seiner Bürger/innen schützen, sondern auch ausreichende Lebensgrundlagen und soziale Sicherung garantieren. Bereits 1961 hat daher der Europarat in Ergänzung der EMRK die **Europäische Sozialcharta (ESC)** verabschiedet. Sie enthält neben einem generellen Diskriminierungsverbot u.a. das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, das Recht älterer Menschen auf sozialen Schutz, das Recht auf Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen im Unternehmen sowie seit 1996 das Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung.

Europäische Sozialcharta

Anmerkungen

Die ESC stellt darauf ab, dass die Mitgliedsstaaten aktiv werden müssen, um diese Rechte zu gewährleisten. Anders als die Grund- und Freiheitsrechte, die den Bürger/innen einen Freiraum geben, in den der Staat nicht eingreifen darf, geben die sozialen Grundrechte den Staaten einen „Arbeitsauftrag“, bestimmte soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen herzustellen, zB ein allgemein zugängliches System der sozialen Alterssicherung gesetzlich einzurichten.

Gegen soziale Grundrechte wurde oft eingewandt, dass sie sich nicht an Staaten, sondern an die Wirtschaft richten und daher ihr Ziel verfehlen würden. Allerdings können die Verfassungen von Staaten sehr wohl Bestimmungen über Rahmenbedingungen enthalten („Staatszielbestimmungen“), die eine politische Bindung für wirtschaftliches Handeln normieren.

Charta der Grundrechte

Am 7.12.2000 wurde in Nizza die **Charta der Grundrechte** der Europäischen Union verkündet, die neben einer Neuformulierung der bürgerlichen und politischen Rechte in Abschnitt IV „Solidarität“ auch einen Katalog sozialer Grundrechte enthält (zB das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen, das Recht auf Zugang zu einem Arbeitsvermittlungsdienst, das Recht auf soziale Sicherheit und soziale Unterstützung). Die Grundrechtscharta ist Bestandteil des Reformvertrags von Lissabon, der die organisatorischen und materiellen Grundlagen der Europäischen Union neu gestalten soll.

C. Individualarbeitsrecht und bürgerliches Recht (Zivilrecht)

Das Gleichbehandlungsrecht ist Teil des **Individualarbeitsrechts**.

Das Individualarbeitsrecht regelt die Rechtsverhältnisse vor Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen untereinander.

Gestaltungsmittel des Individualarbeitsrechts sind Gesetze, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen und vorrangig Arbeitsverträge.

Die Grundsätze des Vertragsrechts wie Abschluss und Auslegung sowie Rechtsfolgen von Verträgen gelten auch für Arbeitsverträge, sie stammen aber aus dem bürgerlichen Recht (Zivilrecht).

Das bürgerliche Recht entstand im 18. und im 19. Jahrhundert und basiert auf den Ideen der bürgerlichen Revolutionen (Französische Revolution von 1789, Märzrevolution 1848). Grundlegend für das Zivilrecht ist die **persönliche Freiheit** des Individuums.

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch

In Österreich begann im frühen 19. Jahrhundert eine umfassende Regelung aller „bürgerlichen Rechtssachen“, die 1812 als Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) in Kraft gesetzt wurde. Dem Grunde nach gilt dieses umfassende Gesetzeswerk („Kodifikation“) noch immer, allerdings wurde es häufig geändert und novelliert. Außerdem finden sich wichtige Bereiche der Zivilrechtsangelegenheiten heute außerhalb des ABGB, da sich spezielle Rechtsgebiete entwickelt haben, so zum Beispiel das Arbeitsrecht oder das Mietrecht.

Das Zivilrecht ist geprägt vom Rechtsinstitut des **Privateigentums** und vom Grundsatz der **Privatautonomie**. Beides ist zugleich Voraussetzung und Ausdruck der bürgerlichen Freiheit.

Das Eigentumsrecht ist die „Befugnis, mit der Substanz und den Nutzungen einer Sache nach Willkür zu schalten und jeden anderen davon auszuschließen“ (§ 354 ABGB).

Der Grundsatz der **Privatautonomie** besagt, dass jede natürliche und jede juristische Person ihre Rechtsverhältnisse nach „eigener Willkür“, das heißt nach ihrem freien Entschluss, gestalten kann. Das Mittel dazu ist der ungehinderte Abschluss von Rechtsgeschäften, insbesondere von Verträgen. Die wichtigste rechtliche Ausprägung der Privatautonomie ist die **Vertragsfreiheit**.

Die Vertragsfreiheit beinhaltet grundsätzlich die vier folgenden wichtigen Aspekte:

- **Abschlussfreiheit**, das ist die Möglichkeit, Verträge mit jeder beliebigen natürlichen oder juristischen Person abzuschließen oder nicht abzuschließen;
- **Gestaltungs- oder Inhaltsfreiheit**, das bedeutet, grundsätzlich jeder von der Rechtsordnung zugelassene Inhalt kann Gegenstand eines Rechtsgeschäfts sein;
- **Formfreiheit**, das bedeutet, Verträge können in jeder Form, schriftlich oder mündlich abgeschlossen werden und sind damit bindend;
- **Endigungsfreiheit**, das bedeutet, dass Verträge nach dem freien Willen der Vertragsparteien beendet werden können.

In der reinsten Form bedeutet die Vertragsfreiheit, dass die Rechtsverhältnisse der Bürgerinnen und Bürger allein von „Marktgesetzen“ (Angebot und Nachfrage) bestimmt werden. In dieser extremen Ausprägung wurde sie allerdings im Rechtssystem nie verankert.

Exkurs: Die Grenzen der Vertragsfreiheit

Bereits in der Stammfassung des ABGB ist festgehalten, dass die Rechtssubjekte (Menschen) „angeborene Freiheit“ haben, durch die aber die „Rechte anderer nicht verletzt werden“ dürfen (§ 317 ABGB). Diese naturrechtliche Ansicht begrenzt die bürgerliche Freiheit der Individuen in jenem Umfang, wie auch andere Bürger/innen Freiheiten haben. Die Freiheitsbereiche aller Bürgerinnen und Bürger werden von der Rechtsordnung geschützt (zB durch Regelungen über Schadenersatz bei widerrechtlichen Eingriffen in das Eigentumsrecht).

Beschränkungen der persönlichen Freiheit, der Vertragsfreiheit und der Privatautonomie sind nur durch das Gesetz zulässig.

Tatsächlich wurde seit der Einführung des ABGB eine Vielzahl von Gesetzen verankert, die die umfassende Vertragsfreiheit einschränken, indem sie zB bestimmte Vertragsinhalte oder Schutzbestimmungen vorschreiben. So können zB Hauptmietzinse für Mietwohnungen nicht völlig frei gebildet werden. Unternehmer/innen wird im Konsumentenschutzgesetz (KSchG) vorgeschrieben, welche Vertragsinhalte bei Verbrauchergeschäften zulässig sind. Im Arbeitsrecht gibt es eine Vielzahl von zwingenden Vorschriften, von denen Arbeitgeber/innen zu Lasten der Arbeitnehmer/innen nicht abweichen dürfen; so wird zB im Mutterschutzgesetz (MSchG) vorgeschrieben, dass Arbeitsverträge mit Schwangeren oder mit stillenden Müttern nicht einfach einseitig beendet werden können, oder im Urlaubsgesetz (UrlG), dass Arbeitnehmer/innen einen jährlichen Mindestanspruch auf bezahlte freie Zeit haben.

Diese gesetzlichen Beschränkungen der absoluten Vertragsfreiheit dienen dem **Schutz** von Personen, die typischerweise wirtschaftlich oder sozial in einer schwächeren Position sind, oder zum Ausgleich von schwerwiegenden Informations- oder Verhandlungsungleichgewichten. Ein Teil dieser Schutzbestimmungen lässt sich auch mit der Geltung der Menschenrechte begründen.

Anmerkungen

Aspekte der Vertragsfreiheit

Grenzen der Vertragsfreiheit

Anmerkungen

Im ABGB findet sich eine weitere Grenze der Vertragsfreiheit, die so genannte Sittenwidrigkeitsklausel (§ 879 ABGB):

„Verträge, die gesetzlichen Verboten oder den guten Sitten widersprechen, sind nichtig.“

OGH zum Inhalt der „guten Sitten“

Nichtigkeit im zivilrechtlichen Sinn bedeutet, dass jene Klauseln in Verträgen, die gesetzlichen Verboten oder den guten Sitten widersprechen, nicht zu beachten sind; vor Gericht kann man sich nicht auf sie berufen.

Der Oberste Gerichtshof (OGH) sagt zum Inhalt der „**guten Sitten**“: „*Unter den guten Sitten ist der Inbegriff jener Rechtsnormen zu verstehen, die im Gesetz nicht ausdrücklich ausgesprochen sind, die sich aber aus der richtigen Betrachtung der rechtlichen Interessen ergeben. ... Sittenwidrigkeit ist insbesondere dann anzunehmen, wenn die vom Richter vorzunehmende Interessenabwägung eine grobe Verletzung rechtlich geschützter Interessen oder bei Interessenkollisionen ein grobes Missverhältnis zwischen den durch die Handlung verletzten und den durch sie geförderten Interessen ergibt. Die guten Sitten werden mit dem ungeschriebenen Recht gleichgesetzt, zu welchem neben den allgemeinen Rechtsgrundsätzen auch die allgemein anerkannten Normen der Moral gehören*“ (OGH in EvBl 117/1980).

Der Verweis auf die *allgemein anerkannten Normen der Moral* ist problematisch, da es in stark individualisierten modernen Gesellschaften nur wenige verallgemeinerungsfähige moralische Prinzipien gibt. Am ehesten lässt sich das **Toleranzgebot** moralisch verallgemeinern, das allen Individuen gebietet, ihre persönlichen Wertungen in Relation zu den Wertungen anderer Individuen zu setzen, und das es verbietet, eine bestimmte Werthaltung als absolute Norm zu setzen.

Auch der Verweis auf *ungeschriebenes Recht* hat in stark positivierten (=auf schriftlichen Rechtsnormen basierenden) Rechtsordnungen wie der österreichischen weitgehend deklaratorischen Charakter.

Zentral für die inhaltliche Bestimmung der Sittenwidrigkeitsklausel sind die **allgemein anerkannten Rechtsgrundsätze**. Dies sind Prinzipien, die sich aus der gesamten Rechtsordnung ableiten lassen, die die gesetzlichen Grundlagen inhaltlich und formell strukturieren und die bis auf die Ebene der Rechtsgeschäfte wirken.

Prinzip „pacta sunt servanda“

Zu den allgemein anerkannten Rechtsgrundsätzen gehört zB das Prinzip „pacta sunt servanda“ – Verträge müssen erfüllt werden, das für alle zweiseitigen Rechtsgeschäfte Geltung hat, unabhängig davon, auf welcher gesetzlichen Grundlage sie beruhen.

Sittenwidrigkeit ergibt sich außerdem auch aus dem unzulässigen Eingriff in die Rechte Dritter (an einer Vereinbarung nicht beteiligter Personen), sowie aus unverhältnismäßigen Eingriffen in geschützte Rechtspositionen.



1. Führen Sie bitte ein Beispiel für die Unterscheidung von **formeller** und **materieller Gleichheit** an.

Warum ist diese Unterscheidung für das Gleichbehandlungsrecht wichtig? Aus welchen Quellen kommt sie?

D. Grund- und Freiheitsrechte als allgemeine Rechtsgrundsätze (mittelbare Drittwirkung der Grundrechte)

Die Grund- und Freiheitsrechte sowie die Menschenrechte gelten im Verhältnis zwischen dem Staat und den Bürger/innen – sie dienen dem Schutz der Freiheitssphäre des/der Einzelnen vor staatlichen Eingriffen.

Die Grundrechte gelten im Verhältnis zwischen Vertragspartner/innen bzw. zwischen Einzelpersonen nicht **unmittelbar**, das heißt, Vertragspartner/innen können sich untereinander oder vor Gericht nicht darauf berufen, dass ein Verhalten grundrechtswidrig ist. Allerdings müssen Gesetze und Kollektivverträge und andere Vereinbarungen so **ausgelegt** werden, dass die Grund- und Freiheitsrechte gewahrt bleiben.

Die Grundrechte sind allgemeine Rechtsgrundsätze und daher gem. § 879 ABGB im gesamten Zivilrecht zu beachten (mittelbare Drittwirkung).

Außerdem strukturieren die Grundrechte Gesetze, zB den Schutz von Leib und Leben im Strafrecht und wirken so in der gesamten Rechtsordnung.

Die österreichischen Gerichte urteilen ständig, dass auch die Abschlussparteien von Kollektivverträgen an die Grundrechte, vor allem an den Gleichheitssatz gebunden sind.

Davon sind jene Fälle zu unterscheiden, in denen es eine **ausdrückliche gesetzliche Anordnung** der unmittelbaren Geltung eines Grundrechts gibt.

§ 3 und § 17 GIBG 2004 enthalten das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt aufgrund des Geschlechts und aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, der Religion oder Weltanschauung sowie der sexuellen Orientierung und normieren damit das **gesetzliche Gleichbehandlungsgebot im Arbeitsrecht**. Vereinbarungen, die das gesetzliche Gleichbehandlungsgebot verletzen, sind **nichtig**.

E. Völkerrecht

Österreich ist durch völkerrechtliche Verträge verpflichtet, bestimmte Aktivitäten zu setzen und Regelungen einzuführen. Völkerrecht besteht zum einen aus Gewohnheitsrecht und zum anderen aus Übereinkommen bzw. Verträgen, die zwischen Staaten abgeschlossen werden. Adressaten von Völkerrecht sind die Staaten selber. Damit Völkerrecht für einen Staat verbindlich wird, muss dieser das innerstaatlich vorgesehene Genehmigungsverfahren einhalten (**Ratifizierung** = verbindliche Unterzeichnung eines völkerrechtlichen Vertrags mit Genehmigung des Parlaments). Die Einhaltung des Völkerrechts beinhaltet außerdem die Verpflichtung von Unterzeichnerstaaten, innerstaatlich jene Gesetze zu erlassen, die die völkerrechtlichen Verpflichtungen konkretisieren und individuell durchsetzbar machen.

Österreich hat sich zB durch die Ratifizierung der Konventionen der **Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)** dazu verpflichtet, Mindestregelungen im Arbeitsrecht einzuführen; dies betrifft unter anderem grundsätzliche Standards wie Mutterschutz (ILO-Konvention Nr. 183), das Verbot von Diskriminierungen (ILO-Konvention Nr. 111) und das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit (ILO-Konvention

Völkerrecht

ILO-Konventionen

Anmerkungen Nr. 100). Die Einhaltung dieser Verpflichtungen wird vom ILO-Sachverständigenrat kontrolliert. Die Mitgliedsstaaten, darunter auch Österreich, müssen in regelmäßigen Abständen Berichte über den Stand der Umsetzung an die ILO senden, die vom Sachverständigenrat überprüft und kommentiert werden. Die Kommentare und Empfehlungen werden veröffentlicht.

F. Europarecht

Österreich und die EU Österreich ist im Jahr 1995 der **Europäischen Union (EU)** beigetreten, nachdem es bereits vorher Teilnehmer des **Europäischen Wirtschaftsraums (EWR)** war.

Die EU ist eine auf völkerrechtlichen Verträgen beruhende **Rechtsgemeinschaft**, die ihre Mitglieder dazu verpflichtet, das Gemeinschaftsrecht zu wahren und auch innerstaatlich durchzusetzen. Gemeinschaftsrecht hat gegenüber innerstaatlichen Rechtsvorschriften **Anwendungsvorrang**. Aus diesen Gründen ist die EU eine **supranationale Gemeinschaft** und hat damit auch eine völkerrechtliche Sonderstellung.

Gemeinschaftsrecht Mit dem Beitritt zum EWR bzw. zur EU war die Verpflichtung Österreichs verbunden, den „**acquis communautaire**“, das ist der **gemeinsame Bestand des Gemeinschaftsrechts** in innerstaatliches Recht umzusetzen und seine Einhaltung zu garantieren.

Auch das Recht der Europäischen Union ist in einer Art **Stufenbau** gegliedert. Auf der höchsten Stufe stehen die völkerrechtlichen Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, das europäische **Primärrecht**.

Primärrecht Das Primärrecht schafft den einheitlichen Rahmen der Europäischen Union und die Grundlage der **europäischen Organe** (Europäischer Rat, Rat der Europäischen Union, Europäische Kommission, Europäisches Parlament, Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften, Europäischer Rechnungshof und Europäische Zentralbank) und verteilt die Zuständigkeiten zwischen der EU, ihren Organen und den Mitgliedsstaaten. Der Rat der EU (ER) ist das zentrale Rechtssetzungsorgan der EU, er setzt sich aus den Regierungen der Mitgliedsstaaten zusammen. Das Europäische Parlament (EP) wird durch Wahlen in den Mitgliedsstaaten gebildet.

Rechtsquelle des Gemeinschaftsrechts Auf der Basis des Primärrechts erfolgt die europäische Rechtssetzung in Form von **europäischen Verordnungen (EVO)** und von **Richtlinien (RL)** sowie durch die **Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs** (Rechtsquellen des Gemeinschaftsrechts). Die Gesetzgebung der EU erfolgt auf Vorschlag der Europäischen Kommission (EK) durch den ER und das Europäische Parlament im **Mitwirkungsverfahren**.

EVO gelten in den Mitgliedsstaaten unmittelbar und müssen nicht durch innerstaatliches Recht umgesetzt werden. Sie heben zuwiderlaufende innerstaatliche Regelungen auf.

Europäische Richtlinien sind eine **Rahmengesetzgebung**, die die Mitgliedsstaaten gemäß ihren nationalen Regeln und Gepflogenheiten in ihr innerstaatliches Recht umsetzen müssen; bei der Umsetzung können die europäischen Vorgaben den innerstaatlichen Voraussetzungen angepasst werden.

Europäischer Gerichtshof Die Nichtbeachtung von Verordnungen oder die mangelhafte oder verspätete Umsetzung von Richtlinien führen zu **Vertragsverletzungsverfahren**, die die EK in ihrer Rolle als „Hüterin der Verträge“ vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) einleitet. Im Falle einer Verurteilung muss der Mitgliedsstaat tätig werden und seine Gesetzgebung anpassen; zusätzlich kann ein Zwangsgeld verhängt werden, falls der Mitgliedsstaat nicht innerhalb einer bestimmten Frist tätig wird.

Exkurs: Gleichstellung von Frauen und Männern als Aufgabe der EU

Der Vertrag von Amsterdam (1997), mit dem die Mitgliedsstaaten sich zur **Europäischen Union** (EU) zusammen geschlossen haben, hat das Primärrecht in wichtigen materiellen Bereichen ergänzt.

In Art 2 EG-V wird die **Förderung der Gleichstellung der Geschlechter** als **Aufgabe der EU** festgelegt und steht damit im gleichen Rang wie die übrigen Gemeinschaftsaufgaben, zB Wettbewerbsförderung oder Umweltschutzförderung.

1995 hatte die 4. Weltfrauenkonferenz der UN in Beijing in ihre Schlusserklärung „**gender mainstreaming**“ als Strategie aufgenommen – gemeint ist damit die aktive und selbstverständliche Beachtung der Geschlechterfrage in allen Politiken und auf allen Entscheidungsebenen mit dem Ziel, Geschlechterdemokratie und Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Die Europäische Gemeinschaft hat diese Anregung aufgegriffen und hat gender mainstreaming zu einer allgemeinen Strategie aller EU-Politiken (Art 3 Abs 2 EG-V) und damit zum offiziellen Mittel zur Erreichung des Gleichstellungsziels gemacht.

Gender mainstreaming ist damit nicht nur als Mittel der Sozialpolitik relevant – vielmehr müssten auch Wettbewerbs- oder Handelspolitiken auf ihre **Auswirkungen auf Frauen** („gender impact“) hin überprüft und entsprechend **angepasst** werden. Im Bereich der Wirtschafts- und Finanzpolitik entwickelt sich eine spezifische Form des gender mainstreaming, das „**gender budgeting**“, bei dem die geschlechtsspezifische Verwendung öffentlicher Gelder untersucht und entsprechende Anpassung in der Finanzpolitik angeregt wird.

Die wichtigsten **europäischen Rechtsquellen** zum Gleichstellungsrecht und zum Antidiskriminierungsrecht umfassen folgende **Vertragsbestimmungen und Richtlinien**:

- Art 2 EG-V (Vertrag über die Gründung einer europäischen Gemeinschaft), in dem als eines der zentralen Ziele der Gemeinschaft die „*Gleichstellung von Frauen und Männern*“ genannt wird;
- Art 3 Abs 2 EG-V, der die Gemeinschaft dazu verpflichtet, bei allen ihren Tätigkeiten Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (gender mainstreaming);
- Art 12 EG-V, der ein allgemeines Diskriminierungsverbot enthält, das sich auf die vier **Grundfreiheiten** des Primärrechts bezieht (Freiheit des Waren- und des Dienstleistungsverkehrs, Niederlassungsfreiheit und Freizügigkeit der Arbeitnehmer/innen in der Gemeinschaft);
- Art 13 EG-V, der den ER befugt, Regelungen zu treffen, „*um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen*“ (spezielles Diskriminierungsverbot);
- Art 141 (vor dem Vertrag von Amsterdam Art 119) EG-V, der die Mitgliedsstaaten **unmittelbar** dazu verpflichtet, die Anwendung des Grundsatzes des **gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit** sicherzustellen, und der **positive Maßnahmen** für das unterrepräsentierte Geschlecht ermöglicht.

Auf der Basis von Art 141 EG-V hat der Rat der EU mehrere Richtlinien verabschiedet, ua:

- **Lohnleichheitsrichtlinie** (RL 75/117/EWG), die das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Bezug auf alle Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen enthält;

Anmerkungen

Geschlechtergleichstellung als Aufgabe der EU

Bedeutung des gender mainstreaming

Europäische Rechtsquellen zum Gleichstellungsrecht

- **Gleichbehandlungsrichtlinie** (RL 76/207/EWG, geändert durch RL 2002/73/EG), die das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zu beruflicher Weiterbildung, zu selbständiger Erwerbstätigkeit, bei den Arbeitsbedingungen sowie bei der Mitgliedschaft in Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeber/innen-Organisationen enthält. Seit der Änderung 2002 enthält die GleichbehandlungsRL in Art 1a auch das **Gleichstellungsziel für Frauen und Männer** (vgl. Art 2 EG-V);

Die LohngleichheitsRL und die GleichbehandlungsRL wurden 2002 zur so genannten **GleichbehandlungsRL-Neufassung** (RL 2002/54/EG) zusammengefasst und dabei leicht adaptiert. Sie gilt für den Bereich der Arbeitswelt.

Art 13 EG-V ist die Grundlage für drei Richtlinien, die den Rahmen für das **spezielle Diskriminierungsverbot** bilden:

- **Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie** (RL 2000/78/EG), in der ein allgemeiner Rahmen zur **Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, oder der sexuellen Ausrichtung in der Arbeitswelt** geschaffen wird (dies umfasst ua den Zugang zu Arbeit, Entgeltbedingungen, Zugang zu Berufsausbildung und beruflicher Weiterbildung, Mitgliedschaft in Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeber/innen-Organisationen).
- **Antirassismusrichtlinie** (RL 2000/43/EG), die **Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft** verbietet, und deren sachlicher Geltungsbereich neben der Arbeitswelt (wie bei der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) zusätzlich Sozialschutz und soziale Dienste, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, umfasst.
- **Erweiterte GleichbehandlungsRL** (RL 2002/113/EG), die Diskriminierungen zwischen Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (außerhalb der Arbeitswelt) verbietet, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Ergänzend wird im Europäischen Rat eine Richtlinie diskutiert, die das Diskriminierungsverbot außerhalb der Arbeitswelt auf die Gründe Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Alter und Behinderung ausdehnen soll.

3. Der EuGH als Motor des Gleichstellungsrechts

A. Die Stellung des Europäischen Gerichtshofs

Der **Europäische Gerichtshof (EuGH)** ist das unabhängige Gericht der Gemeinschaft, das die Anwendung des EU-Rechts in der Gemeinschaft und in den Mitgliedsstaaten kontrolliert. Die Aufgabe des EuGH ist die **Wahrung des Gemeinschaftsrechts in Anwendung und Auslegung** (Art 220 EG-V). Anders als der österreichische Verfassungsgerichtshof (VfGH) kann der EuGH keine Gesetzgebungsakte der EU aufheben. Er stellt fest, ob und wie innerstaatliche Regelungen von Mitgliedsstaaten dem europäischen Primärrecht oder der europäischen Gesetzgebung widersprechen. Die Mitgliedsstaaten sind ausdrücklich dazu verpflichtet, Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder der Auslegung des Gemeinschaftsrechts ergeben, dem EuGH zur Entscheidung vorzulegen (Vorlageverfahren – Art 292 EG-V). Ausgenommen davon sind nur Angelegenheiten, in denen über die Auslegung und Anwendung des Gemeinschaftsrechts kein Zweifel bestehen kann (acte clair-Theorie). Auch die Rechtsprechung des EuGH ist eine Rechtsquelle des Europarechts, seine Entscheidungen gelten genauso wie andere geschriebene Rechtsquellen.

Exkurs: Organisation und Zuständigkeiten des Europäischen Gerichtshofs

Der Sitz des EuGH ist in Luxemburg. Er besteht aus einem Richter pro Mitgliedsstaat und 8 Generalanwälten. Die Richter und die Generalanwälte werden von den Regierungen der Mitgliedsstaaten im gegenseitigen Einvernehmen auf sechs Jahre ernannt (Art 223, 225 EG-V), eine Verlängerung der Funktionsperiode ist zulässig. Sie sind bei der Ausübung ihres Amtes völlig unabhängig. Ernannt werden dürfen nur Personen, die die nötige Unabhängigkeit gewährleisten und die in ihren Heimatstaaten die Zulassungskriterien für die höchsten richterlichen Ämter erfüllen oder die Juristen von anerkannt hoher Befähigung sind. Die Richter wählen aus ihrer Mitte den Präsidenten des EuGH, der die rechtsprechende Tätigkeit und die Verwaltung des EuGH leitet (bis 2009: Prof. Dr. Vassilios Skouris). Der EuGH wählt außerdem einen Ersten Generalanwalt, der die Tätigkeit der Generalanwälte koordiniert.

Die Generalanwälte nehmen nicht an der Urteilsfindung teil – sie bereiten die so genannten **Schlussanträge** vor, in denen sie ausführliche Stellungnahmen zu den vorgelegten Rechtsfällen abgeben. Die Schlussanträge sind für die Richter nicht bindend, aber sie folgen oft der Beurteilung durch den Generalanwalt.

Der EuGH wird ergänzt durch den Europäischen Gerichtshof Erster Instanz, der den EuGH in der Rechtsprechung, besonders bei komplexen Sachverhalten, entlasten soll.

Beide Gerichte haben Verfahrensordnungen verabschiedet, die der Rat der EU mit qualifizierter Mehrheit genehmigt hat.

Anmerkungen

Aufgaben des EuGH

Richter und Generalanwälte

Schlussanträge

B. Zugang zum EuGH

Der EuGH kann erst **nach Befassung der innerstaatlichen Gerichte** angerufen werden. Die Zuständigkeit zur Anrufung des EuGH liegt bei den innerstaatlichen Gerichten, die dazu verpflichtet sind, wenn es sich um eine Frage der Anwendung oder der Auslegung von Gemeinschaftsrecht handelt (Vorlageverpflichtung, obligatorische Gerichtsbarkeit des EuGH).

Die innerstaatlichen Gerichte formulieren im **Vorlageverfahren** Fragen zur Auslegung und Anwendung des Europarechts, die der EuGH entscheiden soll, und übersenden diesen Schriftsatz der Kanzlei des EuGH. Im Vorbereitungsverfahren wird allen Mitgliedsstaaten die Gelegenheit gegeben, die Vorlageverfahren schriftlich zu kommentieren. Dies geschieht, wenn eine EuGH-Entscheidung Einfluss auf das innerstaatliche Recht haben kann.

An den mündlichen Verhandlungen nehmen neben den Parteien des Ausgangsverfahrens und deren Rechtsvertreter/innen nur Regierungsvertreter/innen teil. Eine **direkte Anrufung des EuGH durch Betroffene ist nicht vorgesehen**.

C. Die Rolle des EuGH bei der Entwicklung des europäischen Gleichbehandlungsrechts

Bereits in den Gründungsverträgen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft war in Artikel 119 das **Gebot gleicher Löhne für Frauen und Männer für gleiche Arbeit** enthalten. Die Bestimmung kam auf Betreiben des Gründungsmitglieds Frankreich in den Vertragstext, da dort bereits eine nationale Regelung über die Gleichheit von Frauen- und Männerlöhnen galt. Der gemeinsame Markt sollte frei von Wettbewerbsverzerrungen gehalten werden – Länder, in denen niedrigere Frauenlöhne zulässig waren, sollten keine unfairen Produktionsvorteile haben.

Mit dem Vertrag von Amsterdam wurde 1997 unter anderem die Nummerierung der Artikel des EG-V geändert, Art 119 ist jetzt Art 141.

Art 119/
Urteil Defrenne

Art 119 erlangte erst wirklich Bedeutung, als *Gabrielle Defrenne* sich vor dem EuGH auf ihn berief. Sie machte geltend, dass sie als Flugbegleiterin der belgischen Fluglinie SABENA gegenüber ihren männlichen Kollegen beim Entgelt und bei den Beschäftigungsbedingungen benachteiligt worden sei. Der EuGH gab ihr im Urteil *Defrenne II* hinsichtlich des Entgelts Recht und sprach aus, dass Art 119 (jetzt Art 141) **zwingenden Charakter** hat und auf kollektive und private arbeitsrechtliche Vereinbarungen **unmittelbar anwendbar** ist; Art 119 (141) muss also auch von nationalen Gerichten in innerstaatlichen Streitigkeiten unmittelbar angewendet werden. Im Urteil *Defrenne III* lehnte der EuGH zwar die Anwendung von Art 119 auf andere Arbeitsbedingungen als das Entgelt ab, hielt aber fest, dass die Beseitigung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu den **Grundrechten** gehört, die Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts sind. Die Gemeinschaft reagierte auf den Hinweis des EuGH und setzte nach der Verabschiedung der LohngleichheitsRL (RL 75/117/EWG) mit der GleichbehandlungsRL (RL 76/207/EWG, geändert durch RL 2002/73/EG) notwendige Gesetzgebungsschritte, um diese Lücke zu schließen.

Damit war die rechtsdogmatische und rechtspolitische Basis für die dynamische Entwicklung gelegt, die das europäische Gleichstellungsrecht in den folgenden Jahren nahm. Motor dieser Entwicklungen waren die Verfahren, die der EuGH zu entscheiden hatte. Der Gehalt des Gleichbehandlungsgebots wurde mit der EuGH-Rechtsprechung präzisiert und ausgeweitet.

Der EuGH legte sich auf einen sehr **weiten Entgeltbegriff** fest, der u.a. auch Prämien, Gratifikationen, freiwillige und gesetzliche Abfertigungen (Urteil *Gruber*) oder Beiträge zu Altersversorgungssystemen auf vertraglicher Basis beinhaltet (zB Urteil *Barber*). Auch Einreisungs- und Einstufungsregeln in einem Tarifvertrag (= Kollektivvertrag) fallen grundsätzlich unter den Begriff des Entgelts (Urteil *Nimz*). Im Urteil *Bötel* stellte der EuGH fest, dass zB auch bezahlte Freizeiten für Betriebsrats-Schulungen unter den Begriff des Entgelts fallen und dass es eine mittelbare Diskriminierung ist, wenn eine teilzeitbeschäftigte Betriebsrätin dieselbe Zeit wie vollzeitbeschäftigte Betriebsräte für Schulungen aufwendet, diese aber in ihrer freien Zeit absolvieren muss, da typischerweise mehr Frauen als Männer von einer solchen Regelung betroffen sind. Im Urteil *Lewen* stellte der EuGH fest, dass auch freiwillige oder widerrechtliche Prämien und Gratifikationen unter den Begriff des Entgelts fallen und dass solche Entgeltbestandteile vom Arbeitgeber auch für die Zeiten des Mutterschutzes ausgezahlt werden müssen, da sonst eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt.

Entgeltbegriff und Urteile des EuGH

Im Urteil *Dekker* beschäftigte sich der EuGH mit der Frage, ob es eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn eine als geeignet befundene Bewerberin wegen ihrer Schwangerschaft nicht eingestellt wird, ob finanzielle Erwägungen des Arbeitgebers einen Entschuldigungsgrund bilden können und ob bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes *Verschulden* des Arbeitgebers vorliegen muss. Der EuGH verneinte alle drei Fragen und hielt fest, dass eine **Benachteiligung aufgrund einer Schwangerschaft** nur Frauen treffen kann, und daher **immer eine unmittelbare Diskriminierung** ist. Dass der Arbeitgeber aufgrund einer innerstaatlichen Regelung Nachteile wegen der Einstellung einer Schwangeren zu befürchten hat, reicht als Rechtfertigungsgrund nicht aus. Wer eine Diskriminierung verursacht, haftet für die Folgen auch ohne Verschulden (**verschuldensunabhängige Haftung**).

Benachteiligung aufgrund von Schwangerschaft

Unter **Entlassung** im Sinne der GleichbehandlungsRL fallen alle gesetzlichen Beendigungsarten und freiwillige (einvernehmliche) Beendigungen sowie alle Umstände, die im Zusammenhang mit der Beendigung stehen, auch wenn das die Bedingungen für die Zahlung einer freiwilligen Abfertigung umfasst (Urteil *Burton*)

Diskriminierungsoffer müssen die Möglichkeit haben, sich zur Durchsetzung der Ansprüche aus Richtlinien an innerstaatliche Gerichte zu wenden. Die Mitgliedsstaaten können zwar entscheiden, welche Art von **Sanktionen** (Rechtsfolgen) sie bei Verletzung des Diskriminierungsverbots verhängen. Die Mitgliedsstaaten müssen aber sicherstellen, dass die Sanktionen **effektiv und abschreckend** sind, da ohne wirksame Rechtsfolgen eine Verwirklichung der Chancengleichheit nicht erreicht werden kann (Urteil von *Colson* und *Kamann*). Eine Verpflichtung zum Abschluss von Arbeitsverträgen kann aus der GleichbehandlungsRL **nicht** abgeleitet werden.

Die Unterscheidung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, die er schon im Urteil *Defrenne II* angedeutet hatte, baute der EuGH zB im Urteil *Bilka* weiter aus. Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen“ (vgl. auch Art 2 Gleichbehandlungs-RL). Sie kann allerdings durch objektive Umstände gerechtfertigt werden, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausschließen; die zur Erreichung des Zieles gewählten Mittel müssen aber jedenfalls angemessen und erforderlich sein. Allerdings ist es regelmäßig Sache des nationalen Gerichts, die Umstände und Beweise zu erheben und zu würdigen, die eine Rechtfertigung darstellen können. Im Urteil *Nimz* stellte der EuGH klar, dass es ein Fall der mittelbaren Diskriminierung ist, wenn Teilzeitbeschäftigte beim **beruflichen Aufstieg** gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter gestellt werden.

Unterscheidung mittelbare und unmittelbare Diskriminierung

Anmerkungen

Im Urteil *Danfoss* sprach der EuGH aus, dass der Arbeitgeber die Notwendigkeit eines „Lohnsystems, dem jede Durchschaubarkeit fehlt“ und das mittelbar diskriminierend wirkt, beweisen muss. Damit war die Grundlage für die **Beweismaßverteilung** beim Gleichbehandlungsgrundsatz gelegt, die kurz darauf in der BeweislastRL festgeschrieben wurde.

Allerdings zeichnete sich schon in der Entscheidung *Hofmann* eine Einschränkung bei der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ab, die der EuGH seither auch beibehalten hat. Herr Hofmann wollte für die Zeit eines unbezahlten Urlaubs nach der Geburt seines Kindes Mutterschaftsgeld (Wochengeld) von seiner Krankenkasse. Der EuGH stellte dazu fest, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz des europäischen Rechts keine Handhabe dafür bietet, „die internen Verhältnisse der Familie zu regeln oder die Aufgabenteilung zwischen den Eltern zu ändern“ und lehnte es ab, eine entsprechende Leistung für Männer aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz abzuleiten. Im Verfahren *ÖGB gegen WKÖ* lehnte der EuGH den direkten Vergleich zwischen Karenzurlauberrinnen und Wehr- bzw. Präsenzdienern hinsichtlich der Anrechnung von Berufsunterbrechungen auf Abfertigungsansprüche (alt) ab, weil Karenzen zur Kinderbetreuung freiwillig eingegangen werden, während der Präsenz- bzw. Zivildienst auf einer gesetzlichen Verpflichtung beruht. Die Entscheidung, ob und wie die familiäre Aufgabenverteilung von Familien anlässlich einer Geburt oder eines Elternurlaubs mit gesetzlichen Mitteln gestaltet werden soll, verbleibt also bei den nationalen Gesetzgebungen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es aber, Männer grundsätzlich von Ansprüchen, zB vom Elternurlaub, auszuschließen.

Frauennacht-
arbeitsverbot

Der europäische Gleichbehandlungsgrundsatz führte aber auch dazu, dass Österreich die Schutzbestimmungen des **Frauennachtarbeitsverbots**, die ursprünglich eine sozialpolitische Errungenschaft darstellten, 2001 endgültig abschaffen musste. Im Urteil *Stoeckel* hatte der EuGH festgestellt, dass ein generelles Nachtarbeitsverbot für Frauen mit dem Gleichbehandlungsgebot nicht vereinbar ist, wenn es nicht gleichzeitig ein gleichartiges Verbot für Männer gibt. Nachtarbeitsverbote wegen Schwangerschaft, Geburt und Stillzeiten sind aber zum Schutz der Gesundheit weiter zulässig (Urteil *Minne*).

Viele der Urteile, die der EuGH zum Gleichbehandlungsprinzip gefällt hat, fallen mittlerweile in den Bereich der „Acte-claire-Theorie“ (zB die unmittelbare Geltung von Art 119 bzw. Art 141 EG-V sowie die Grundsätze des Urteils *Dekker*) und können als gesicherter Bestand des EU-Rechts angesehen werden.



2. Warum ist es zulässig, den EuGH als „Motor der Entwicklung des Gleichstellungsrechts“ zu bezeichnen?
 - a) Welche Stellung hat der EuGH in der EU?
 - b) Welche Wirkung haben seine Urteile? Worauf beruht diese Wirkung?
 - c) Welche wichtigen Begriffe des Gleichbehandlungsrechts wurden durch den EuGH geprägt bzw. präzisiert?

4. Das Gleichbehandlungsgebot im österreichischen Arbeitsrecht

A. Vom GleichBG 1979 zum GIBG 2004

Die Forderung nach der rechtlichen **Gleichbehandlung von Frauen und Männern** hatte in den siebziger Jahren wichtige politische Impulse erhalten. 1975 riefen die UN das Internationale Jahrzehnt der Frauen aus. Die ILO nahm dies zum Anlass, die Einhaltung und Umsetzung der **ILO-Konvention Nr. 100 über gleichen Lohn für Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit** zu überprüfen und kam zu dem Ergebnis, dass unter anderem die österreichische Kollektivvertragspraxis, vor allem durch die Beibehaltung so genannter **Leichtlohngruppen für Frauen** die internationalen Verpflichtungen verletzte.

Zusammen mit den Forderungen der Frauenbewegung nach Geschlechtergerechtigkeit brachte die Kritik der ILO die nötigen politischen Impulse für die Verabschiedung des Gleichbehandlungsgesetzes 1979 (GleichBG 1979). Darin wurde das erste Diskriminierungsverbot des österreichischen Arbeitsrechts (**Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung beim Entgelt**) normiert und die **Gleichbehandlungskommission** als sachverständiges Expertengremium gegründet. Das GleichBG 1979 galt allerdings nur für die Privatwirtschaft. In mehreren Änderungen wurde bis 2001 unter anderem die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** gegründet, das Gleichbehandlungsgebot europarechtskonform erweitert und das **Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz** eingeführt.

Im Jahr 2000 hatte die EU die AntirassismusrL und die GleichbehandlungsrahmenRL verabschiedet, die beide eine **dreijährige Umsetzungsfrist** vorsahen. Österreich kam der Umsetzungsverpflichtung (verspätet) im Jahr 2004 nach. Seither gilt das neue **GIBG 2004**, das die **Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt**, die **Gleichbehandlung** aus Gründen des **Alters**, der **Religion oder Weltanschauung**, der **ethnischen Zugehörigkeit** und der **sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt** sowie die **Gleichbehandlung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit außerhalb der Arbeitswelt** regelt und das **GBK/GAW-G**, das die Zuständigkeit und das Verfahren der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleichbehandlungskommission zur Wahrung des Gleichbehandlungsgebots enthält. 2008 wurde das GIBG 2004 um das Gleichbehandlungsgebot für Frauen und Männer bei Gütern und Dienstleistungen erweitert.

Die GleichbehandlungsrahmenRL verlangt außerdem auch die **Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt**. Die Regelungen darüber werden im **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** und im **Behinderten-Einstellungsgesetz** getroffen, die beide Anfang 2006 in Kraft getreten sind.

Exkurs: Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz

Die Rechtsprechung hat den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entwickelt, der besagt, dass ein/e Arbeitnehmer/in (oder eine kleine Gruppe von Arbeitnehmer/innen) **nicht aus sachfremden Gründen schlechter gestellt** werden darf als die übrigen Arbeitnehmer/innen, die unter denselben Voraussetzungen arbeiten. Er gilt unabhängig von den im GIBG 2004 aufgezählten Gründen.

Anwendungsbereich sind **freiwillige Leistungen des Arbeitgebers** und **vertragliche Ansprüche**, die über Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinba-

Anmerkungen

Internationales Jahrzehnt der Frau 1975

Gleichbehandlungsgesetz 1979

GleichbehandlungsrahmenRL der EU

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz

Anwendungsbereich

rungen hinausgehen. Der/Die Arbeitgeberin wird durch den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dazu verpflichtet, jene Kriterien, die er/sie nach eigenem Ermessen für solche Zusatzleistungen festgelegt hat, gegenüber allen Arbeitnehmer/innen einzuhalten. Er/Sie darf nicht zu Lasten einzelner Arbeitnehmer/innen willkürlich davon abweichen. Die Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer/innen muss außerdem sachlich begründet werden können.

Rechtsdogmatisch lässt sich der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz mit der mittelbaren Geltung des aus dem Gleichheitssatz (Art 7 B-VG Bundes-Verfassungsgesetz) abgeleiteten Willkürverbots bzw. des Diskriminierungsverbots (Art 14 EMRK) begründen.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gilt für Leistungen, die im Austauschverhältnis (Arbeit gegen Leistung) stehen, aber nicht für Kündigungen oder Entlassungen. Es muss dem/der Arbeitgeber/in freistehen, Arbeitsverhältnisse auch wieder beenden zu können. Allerdings können Beendigungen angefochten werden, wenn sie wegen eines „verpönten Motivs“ (etwas aus Rache, wegen politischer Uneinigkeiten) erfolgen (§ 105 Arbeitsverfassungsgesetz).

B. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Das europarechtliche Gleichbehandlungsgebot gilt auch für den öffentlichen Dienst. Daher mussten auch der Bundesdienst und die Landesdienste entsprechende Regelungen erhalten. Für den Bund wurde 1993 das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) eingeführt. Es enthielt weitgehend parallele Regelungen über das Gleichbehandlungsgebot und wurde 2004 ebenfalls an die europarechtlichen Erfordernisse angepasst und um Diskriminierungsverbote betreffend das Alter, die Religion oder Weltanschauung, die ethnische Zugehörigkeit und die sexuelle Orientierung erweitert.

Der öffentliche Dienst unterscheidet sich in einigen wichtigen Punkten von privaten Arbeitsverhältnissen, unter anderem durch starre Besoldungs- und Vorrückungsregeln. Der wichtigste Unterschied ist jedoch die viel stärkere Bindung des Dienstgebers Bund bzw. Land an die Grundrechte – die Dienstrechte der öffentlichen Dienstgeber unterliegen als Gesetze der Inhaltskontrolle durch den VfGH, daher sind die Grundrechte auf allen Ebenen beachtlich. Insbesondere darf es keine mittelbare Diskriminierung geben. In § 5 B-GBG gibt es eine beispielsweise Aufzählung von Kriterien, die (mittelbar) diskriminierend wirken können und die daher bei Auswahlentscheidungen nicht nachteilig herangezogen werden dürfen.

§ 5. Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

- 1. bestehende oder frühere*
 - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,*
 - b) Teilbeschäftigung oder*
 - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,*
- 2. Lebensalter und Familienstand,*
- 3. eigene Einkünfte der Ehegattin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,*
- 4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.*

Exkurs: Frauenförderung und Quoten

Das B-GBG sah in seiner Stammfassung vor, dass Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts in allen Verwendungen und in allen Dienststufen so lange bevorzugt aufgenommen bzw. berufen werden sollen, bis ein Anteil (Quote) von 40% erreicht ist. Die **Quote** kommt jedoch nur zur Anwendung, wenn es eine Bewerberin gibt, die zumindest die **gleiche Qualifikation** aufweisen kann wie der am besten qualifizierte Mann.

Der EuGH hatte sich in den Urteilen *Kalanke* und *Marschall II* mit Beschwerden zu beschäftigen, die sich gegen die Bevorzugung von Frauen bei Bewerbungen im öffentlichen Dienst auf gesetzlicher Grundlage richteten. (Beide Entscheidungen ergingen vor der Änderung von Art 141 EG-V, mit der in Abs 4 eine ausdrückliche primärrechtliche Anerkennung von positiven Maßnahmen zur Erreichung des Gleichstellungsziels von Art 2 EG-V erfolgte.) Herr Kalanke hatte sich dagegen beschwert, dass ihm bei der Bewerbung um einen höherwertigen Posten eine Mitbewerberin aufgrund einer Quotenregelung vorgezogen worden war. Der EuGH gab ihm insofern Recht, als es keine *automatische* Bevorzugung allein aufgrund des Geschlechts geben dürfe; die Qualifikation für die konkrete Stelle ist immer zu prüfen und in die Entscheidung einzubeziehen. Bei einem neuerlichen Bewerbungsverfahren musste daher ausdrücklich die Qualifikation beider Bewerber/innen geprüft werden; dabei stellte sich übrigens heraus, dass die Bewerberin besser qualifiziert war, sie erhielt letztlich den Posten.

Auch Herr Marschall hatte sich – kurz nach Herrn Kalanke – beschwert, weil ihm eine Mitbewerberin vorgezogen wurde. Allerdings enthielt das anzuwendende Gesetz eine so genannte **Öffnungsklausel**, die die Berücksichtigung bestimmter in der Person der Bewerber/innen gelegener Kriterien ermöglichte. Der EuGH urteilte, dass dies richtlinienkonform ist, da automatische Bevorzugungen so vermieden werden können.

Die Begründung des EuGH ist bemerkenswert: *„Es zeigt sich, dass selbst bei gleicher Qualifikation die Tendenz besteht, männliche Bewerber vorrangig vor weiblichen zu befördern; dies hängt vor allem mit einer Reihe von Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen über die Rolle und Fähigkeiten der Frau im Erwerbsleben und zB mit der Befürchtung zusammen, dass Frauen ihre Laufbahn häufiger unterbrechen, dass sie ihre Arbeitszeit aufgrund häuslicher und familiärer Aufgaben weniger flexibel gestalten oder dass sie durch Schwangerschaften, Geburten und Stillzeiten häufiger ausfallen. Aus diesen Gründen bedeutet allein die Tatsache, dass zwei Bewerber unterschiedlichen Geschlechts gleich qualifiziert sind, nicht, dass sie gleiche Chancen haben. ... Darüber hinaus ... müssen die Einstellenden, besonders darauf ... achten, dass die neben der Qualifikation geprüften Kriterien (Anm.: der Öffnungsklausel) gegenüber weiblichen Bewerbern keine mittelbar diskriminierende Wirkung haben.“*

Mittelbar diskriminierend für Frauen wäre es zB, bei Beförderungen ausschließlich auf die zurückgelegten Dienstjahre zu achten, da Frauen signifikant häufiger als Männer ihre Berufslaufbahn unterbrechen und geringere Dienstzeiten aufweisen (vgl. dazu auch § 5 B-GBG).

Aufgrund dieser gefestigten Rechtsprechung des EuGH sind Geschlechterquoten als positive Diskriminierung zulässig, wenn sie eine Öffnungsklausel enthalten.

Das B-GBG wurde 2001 entsprechend novelliert und enthält jetzt eine Öffnungsklausel.

Als ein zentrales Gestaltungsmittel zur Erreichung des Gleichstellungsziels dienen im B-GBG die **Frauenförderpläne**. Darunter wird eine bewusste und gezielte spezifisch auf (Bundes)Dienststellen bezogene „po-

Anmerkungen

EuGH zur Quotenregelung

Urteil des EuGH

Frauenförderpläne

Anmerkungen

sitive Maßnahme“ der Personalplanung verstanden, die die bessere Nutzung von Personalreserven zum Ziel hat. Frauen sollen aktiv in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden und zur Teilnahme an Ausschreibungsverfahren ermutigt werden. Frauenförderpläne tragen der Tatsache Rechnung, dass beruflich relevante Entscheidungen über Frauen noch immer von sozialen Vorurteilen geprägt sein können. Sie sollen dazu dienen, vorherrschende, von Rollenstereotypen geprägte Entscheidungsmuster aufzubrechen und allenfalls umzukehren.

C. Aufbau und Geltungsbereich des GIBG 2004

Die österreichische Gesetzgebung hat sich dazu entschlossen, die notwendigen Umsetzungen des europäischen Antidiskriminierungsrechts in die bestehenden Gleichbehandlungsgesetze einzufügen. Die Bezeichnung „Gleichbehandlungsgesetz“ ist nicht mehr ganz korrekt, da das GIBG 2004 jetzt auch die Regelungen über das Gleichbehandlungsgebot aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt sowie das Gleichbehandlungsgebot aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Sozialschutz und Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, Bildung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum) sowie die Regelungen über Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen enthalten; das GIBG 2004 ist insofern keine rein arbeitsrechtliche Regelung mehr.

Gliederung GIBG

Das GIBG ist entsprechend dem erweiterten Geltungsbereich in **sechs Teile** gegliedert.

- **Teil I** gilt für die **Gleichstellung von Frauen und Männern im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis und mit der Arbeitswelt**.
- **Teil II** enthält die Regelungen über das Gleichbehandlungsgebot **bei Arbeitsverhältnissen und in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)**.
- **Teil III** enthält Bestimmungen über die **Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in Bereichen außerhalb der Arbeitswelt (Antirassismus)**; dies umfasst Sozialschutz und Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, Bildung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.
- **Teil IIIa** wurde mit der Novelle 2008 eingefügt und enthält die Regelungen über die **Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen** (dies umfasst die Anbahnung und die Abwicklung von Rechtsgeschäften, ausgenommen sind die Bereiche Privat- und Familienleben, private und öffentliche Bildung, Inhalte von Medien und Werbung).
- Der **Teil IV** enthält die Grundsätze für die Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft und lehnt sich eng an die Regelungen in den Teilen I und II an.
- In **Teil V** sind neben den Schlussbestimmungen **drei wichtige Regelungen** enthalten: Das GIBG muss **im Betrieb aufgelegt** werden (§ 60). Gerichte haben eine **Begründungspflicht**, wenn sie von einem Gutach-

ten oder einem Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission abweichen (§ 61). Der **Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern**, ein Dachverband von einschlägig tätigen Nichtregierungsorganisationen (NROs) erhält das Recht, auf **Verlangen von Betroffenen in Gerichtsverfahren eine Nebenintervention** durchzuführen.

Die Bestimmungen über die Organisation und das Verfahren der Gleichbehandlungskommission (GBK) und der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) waren bis 2004 im GleichBG 1979 enthalten. Mit der Neufassung wurden zusätzlich das **GBK/GAW-G über die Organisations- und Verfahrensbestimmungen** für die **speziellen Einrichtungen zur Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes** (Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft) geschaffen.

Die AntidiskriminierungsRL sehen vor, dass die Mitgliedsstaaten **unabhängige Stellen für die Unterstützung, Beratung und Betreuung von Diskriminierungsopfern** einrichten müssen.

Die beiden **speziellen Einrichtungen zur Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes** sind die **Gleichbehandlungskommission (GBK)** und die **Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)**; sie erhalten im GBK/GAW-G die Zuständigkeit für alle von Teil I bis Teil IIIa GIBG umfassten Angelegenheiten. Die GBK tagt in drei Senaten:

- Senat I ist für die Wahrung des Gleichbehandlungsprinzips betreffend Frauen und Männer in der Arbeitswelt zuständig.
- Senat II ist für die Wahrung des Gleichbehandlungsprinzips betreffend ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung in der Arbeitswelt zuständig.
- Senat III ist für die Wahrung des Gleichbehandlungsgebots betreffend ethnische Zugehörigkeit und betreffend Männer und Frauen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (Bereiche außerhalb der Arbeitswelt) zuständig.

Anmerkungen

Gleichbehandlungs-
kommission
Gleichbehandlungs-
anwaltschaft

3 Senate und 3 Gleich-
behandlungsanwälte/
-innen

D. Gleichbehandlung in Arbeits- verhältnissen und in der Arbeitswelt

Im Folgenden liegt der Schwerpunkt der Darstellung auf den Bestimmungen des GIBG 2004 über das Gleichbehandlungsgebot in der Arbeitswelt (Teil I und Teil II).

Die Bestimmungen von Teil I und Teil II sind eng aneinander angelehnt und teilweise gleichlautend, was sich aus den teilweise parallelen Regelungen der AntidiskriminierungsRL ergibt. Daher erfolgt die Darstellung der gemeinsamen Bestimmungen, mit Hinweisen auf Unterschiede.

Gemeinsame Bestimmungen

Der Grundsatz der Gleichbehandlung in der Arbeitswelt gilt für **alle Arbeitsverhältnisse, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen** (§ 1 und § 16 GIBG 2004).

Dazu gehören auch die Verträge von „**arbeitnehmerähnlichen Personen**“ (§ 1 Abs 3 Z 2 und § 16 Abs 3 Z 2 GIBG 2004).

Geltungsbereich

Arbeitnehmerähnliche Personen sind Beschäftigte, die keinen regulären Arbeitsvertrag haben. Bei ihren Verträgen liegt aber in erheblichem Umfang wirtschaftliche Abhängigkeit von Auftraggeber/innen bzw. Beschäftiger/innen vor. Arbeitnehmerähnliche Personen sind zwar rechtlich weitgehend selbständig, stehen aber wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit den Arbeitnehmer/innen näher als den Unternehmer/innen.

In den Geltungsbereich des GIBG 2004 fallen auch die Arbeitsverhältnisse von **Lehrlingen** und von **Heimarbeiter/innen** sowie von **leitenden Angestellten**.

Ausgenommen sind Dienstverhältnisse in der Land- und Forstwirtschaft sowie zum Bund oder zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband (§ 1 Abs 2 und § 16 Abs 2 GIBG 2004, hier gelten die Landarbeitsordnungen bzw. das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 2004 und die Landes-Gleichbehandlungsgesetze).

Zum sachlichen Geltungsbereich des GIBG gehört seit der Novelle 2004 außerdem das Verbot der **Diskriminierung in der sonstigen Arbeitswelt** (§ 4 und § 18 GIBG 2004), das heißt unabhängig vom Bestehen eines Arbeitsvertrags. Dies umfasst

- den Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (zB Schulungen im Auftrag des Arbeitsmarktservice),
- die Mitgliedschaft und die Mitwirkung in Arbeitgeber/innen- bzw. Arbeitnehmer/innenorganisationen und die Inanspruchnahme ihrer Leistungen sowie
- die Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

„Zugang“ ist entsprechend den Regelungen der AntidiskriminierungsRL weit zu verstehen und betrifft zB auch Vorfälle, die den Verbleib in Schulungsmaßnahmen betreffen.

Das Verbot der Diskriminierung bei Arbeitsverhältnissen und in der Arbeitswelt richtet sich an Arbeitgeber/innen, an Träger/innen und Durchführende der Berufsberatung, der Berufsausbildung und der Weiterbildung, an die gesetzlichen und freiwilligen Interessenvertretungen (Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund), aber auch an die Abschlussparteien von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen.

Jeder Vertrag und jede faktische Maßnahme, die in diesen weiten Anwendungsbereich fallen, müssen dem Grundsatz der Gleichbehandlung entsprechen. Das bedeutet, dass Gleiches, zB gleiche Leistung, auch gleich behandelt werden muss, zB beim Entgelt, und dass Ungleiches nach sachlichen Kriterien unterschiedlich zu behandeln ist. Der Grundsatz der Gleichbehandlung beinhaltet aber auch den Ausgleich von Benachteiligungen; es darf also im Arbeitsverhältnis oder in der Arbeitswelt keine willkürlichen Zurücksetzungen wegen der verpönten Gründe geben.

Verboten sind

- unmittelbare und
- mittelbare

Diskriminierungen (§ 5 und § 19 GIBG).

Diskriminierung bedeutet Benachteiligung aufgrund eines bestimmten Merkmals.

Verbot der
Diskriminierung in der
sonstigen Arbeitswelt

Benachteiligung
aufgrund eines
bestimmten Merkmals

Die Merkmale, die nicht zur Grundlage verbotener Diskriminierungen gemacht werden dürfen, sind im GlBG 2004 **erschöpfend aufgezählt** und umfassen einerseits das **Geschlecht, insbesondere den Ehe- oder Familienstand** (§ 4) sowie andererseits die **ethnische Zugehörigkeit, die Religion oder Weltanschauung, das Alter und die sexuelle Orientierung** (§ 17).

Eine unmittelbare Benachteiligung (direkte Diskriminierung) liegt vor, wenn eine Person in einer konkreten Situation aufgrund eines der aufgezählten Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person, die dieses Merkmal nicht aufweist, oder wenn sie wegen eines solchen Merkmals willkürlich zurückgesetzt wird.

Aus der EuGH-Rechtsprechung ergibt sich, dass **kein Verschulden vorliegen muss** – der/die Arbeitgeber/in haftet auch, wenn er/sie die direkte Diskriminierung nicht beabsichtigt hat.

Eine mittelbare Benachteiligung (indirekte Diskriminierung) liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Geschlechts oder mit Zugehörigkeit zu einer geschützten Gruppe gegenüber anderen Personen in spezifischer Weise benachteiligen.

Unterschiedliche Behandlungen können **sachlich gerechtfertigt** sein. Für die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung bedarf es immer einer gesetzlichen Anordnung. Im GlBG 2004 ist die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung vorgesehen bei

- unterschiedlicher Behandlungen aufgrund des Alters in der Arbeitswelt,
- unterschiedlicher Behandlung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und bei
- **allen mittelbaren Benachteiligungen.**

Bei der Prüfung einer sachlichen Rechtfertigung wird ein **strenger Maßstab** angelegt: Die mittelbare Diskriminierung muss **durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt** sein und die diskriminierende Regelung oder Maßnahme muss sowohl ein **angemessenes** als auch ein **erforderliches Mittel** sein, um das Ziel zu erreichen.

Auch **Belästigungen** und **sexuelle Belästigungen** sowie die **Anweisung zur Diskriminierung** stellen verbotene Diskriminierungen dar.

Eine wichtige Neuerung stellt das **Benachteiligungsverbot** dar: Personen, die sich im Betrieb über Benachteiligungen beschweren und Personen, die sie dabei unterstützen, dürfen aus diesem Grund nicht gekündigt, entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden.

Mittelbare
Diskriminierung

E. Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Gleichstellungsziel (Teil I)

Der Grundsatz der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts bedeutet, dass in einem Arbeitsverhältnis oder in der Arbeitswelt keine Differenzierungen vorgenommen werden dürfen, die Angehörige eines Geschlechts nur aus diesem Grund bevorzugen oder benachteiligen.

Anmerkungen

Die Benachteiligung ergibt sich aus einem Vergleich mit einem oder mehreren Angehörigen des jeweils anderen Geschlechts, die in derselben oder zumindest in einer vergleichbaren Lage sind. Dabei darf nicht allein auf das biologische Geschlecht abgestellt werden, es muss auch berücksichtigt werden, dass sozial oder kulturell bedingte **Geschlechtsrollen** bestimmte Bilder und Erwartungen prägen, die im Ergebnis zu Benachteiligungen führen.

Art 1a der GleichbehandlungsRL enthält (seit 2002) die **Verpflichtung der Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft, die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt aktiv zu verfolgen**.

In § 2 GIBG 2004 ist diese Verpflichtung als **Zielbestimmung** enthalten. Diese neue Bestimmung geht über den Grundsatz der Gleichbehandlung hinaus.

Das Ziel ist die gleiche Verteilung aller Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Arbeitswelt zwischen Frauen und Männern.

Das Gleichstellungsziel in § 2 GIBG 2004 ist als **Auslegungsgrundsatz** zu verstehen. Alle auf Arbeitsverhältnisse bezogenen individuellen und generellen Maßnahmen im sachlichen Geltungsbereich des GIBG 2004 müssen auch auf ihre Eignung überprüft werden, ob sie geeignet sind, das Gleichstellungsziel zu erreichen.



3. Geben Sie bitte eine kurze Darstellung des **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes** und des **arbeitsrechtlichen Diskriminierungsverbots**. Bitte führen Sie die entscheidenden Unterschiede an. Wodurch unterscheiden sich direkte und indirekte Diskriminierungen?

F. Antidiskriminierung – Gleichbehandlung in Arbeitsverhältnissen und in der Arbeitswelt aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Teil II)

Anmerkungen

Die Arbeitswelt ist besonders anfällig für offene und versteckte Benachteiligungen von Menschen allein aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten für den Arbeitsmarkt als „problematisch“ angesehenen Gruppen. Die Europäische Gemeinschaft hat mit den AntidiskriminierungsRL die Grundlage dafür geschaffen, dies für einige Gruppen effektiv zu bekämpfen und bestimmte Merkmale besonders zu schützen, nämlich das Alter, die sexuelle Orientierung, die ethnische Zugehörigkeit und die Religion oder Weltanschauung sowie Behinderungen.

Auch für Angehörige dieser Gruppen gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz in vollem Umfang.

Da die Gruppen, die in Teil II des GIBG 2004 geschützt werden, in ihrer Zusammensetzung sehr unterschiedlich sind, enthalten die Bestimmungen differenzierte Bestimmungen bzw. Ausnahmen, die sich aus den Texten der GleichbehandlungsrahmenRL und der AntirassismusRL ergeben und die auf unterschiedliche Schutzbedürfnisse Bezug nehmen.

Das **Alter** ist im GIBG 2004 nicht genau definiert; die Bestimmungen über Altersdiskriminierung richten sich in gleicher Weise gegen die Benachteiligung junger wie älterer Arbeitnehmer/innen. Die Bestimmung soll sicherstellen, dass Kriterien wie Ausbildung und Qualifikation sowie praktische Berufserfahrung in der Arbeitswelt eine wichtigere Rolle spielen als das reine Lebensalter. Unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters kann allerdings sachlich gerechtfertigt sein, zB durch objektive Kriterien wie längere Berufserfahrung oder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

Alter

Die **sexuelle Orientierung** betrifft die Wahl der Geschlechtspartner/innen und dazu gehörige Lebenskulturen. Nach der Rechtsprechung des EuGH gehört die **Geschlechtsidentität** nicht zur sexuellen Orientierung; wer als **Transgender-Person** Opfer von Benachteiligungen wird, wird aufgrund seines/ihrer Geschlechts diskriminiert.

Sexuelle Orientierung

Die **Religion** umfasst die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft oder einem religiösen Bekenntnis sowie die Symbole, die mit deren Ausübung verbunden sind. Zum (im Gesetz nicht näher definierten) Begriff der **Weltanschauung** gehören nichtreligiöse spirituelle sowie von einer bestimmten Ideologie geprägte Überzeugungen und Lebensformen.

Religion

Die Diskriminierung wegen der **ethnischen Zugehörigkeit** umfasst in Anlehnung an CERD Benachteiligungen aufgrund der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs und des Volkstums sowie der Rasse, wobei dieser Begriff nicht auf Abstammungslehren beruht, sondern – in Anlehnung an die angloamerikanische Rechtsentwicklung – im Sinne einer soziologisch und kulturell bedingten ausgrenzenden Wahrnehmung von „Fremden“ zu verstehen ist.

Ethnische
Zugehörigkeit

Anmerkungen

Beispiele
Mehrfach-
diskriminierung

G. Mehrfachdiskriminierungen

Ein Mensch kann mit mehreren seiner persönlichen Kennzeichen bzw. Eigenschaften von Diskriminierungen betroffen sein: Eine lesbische Frau kann sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch wegen ihrer sexuellen Orientierung benachteiligt werden, ein 55jähriger Migrant aufgrund seines Alters und seiner ethnischen Zugehörigkeit. Alle Diskriminierungstatbestände im GIBG 2004 haben grundsätzlich gleich viel Gewicht. Daher haben Arbeitnehmer/innen, die von mehrfachen Diskriminierungen betroffen sind, die Wahl, ob sie mehrere oder nur einen der Diskriminierungstatbestände geltend machen wollen.

H. Verbotene Diskriminierungen

In diesem Abschnitt werden die wichtigsten inhaltlichen Bestimmungen der beiden arbeitsrechtlichen Teile ausführlicher dargestellt.

→ **Gebot der geschlechtsneutralen/diskriminierungsfreien Stellenausschreibung (§ 9 und § 23 GIBG 2004)**

Stellenausschreibung

Damit soll bereits an der Schwelle zur Arbeitswelt die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bzw. der Angehörigen besonders geschützter Gruppen sichergestellt werden.

Der/Die Arbeitgeber/in, private Arbeitsvermittler/innen und das Arbeitsmarktservice müssen **interne und externe Stellenausschreibungen** so formulieren, dass sie **keine der vom Geltungsbereich des GIBG 2004 umfassten Arbeitnehmer/innen ausschließen**, es sei denn, das Geschlecht bzw. ein bestimmtes Merkmal ist eine **unverzichtbare Voraussetzung** für die ausgeschriebene Stelle.

→ **Generalklausel (§ 3, § 17)**

Generalklausel

Der Gesetzestext stellt klar, dass das Gleichbehandlungsgebot nicht nur die speziellen, beispielhaft angeführten Tatbestände umfasst, sondern dass es umfassend gilt und dass alle Arbeitssituationen davon umfasst sind.

→ **Spezielle Tatbestände**

Spezielle Tatbestände

Die Generalklausel wird durch eine beispielsweise Aufzählung präzisiert, welche Benachteiligungen im Speziellen verboten sind, nämlich Diskriminierungen

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

Begründung von
Arbeitsverhältnissen

Die **Begründung von Arbeitsverhältnissen (Z 1)** umfasst alle Arten von Arbeitsverhältnissen und das gesamte Bewerbungsverfahren einschließlich der Entscheidung über die Besetzung offener Stellen.

Entgelt

Der **Begriff des Entgelts (Z 2)** ist – in Anlehnung an die Rechtsprechung des EuGH – weit aufzufassen. Darunter fallen alle regelmäßigen und einmaligen Bar- und Sachleistungen, die der/die Arbeitgeber/in im Austausch für Arbeitsleistung dem/der Arbeitnehmer/in zahlt; neben dem regulären Lohn/Gehalt gehören dazu unter anderem auch betriebliche Prämien, Arbeitgeber/innenbeiträge zu Betriebspensionen oder Abfertigungen (alt).

Das GIBG 2004 stellt besondere Anforderungen an betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (§ 11, § 25), die den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Leistung sicherstellen müssen und die keine Entlohnungskriterien enthalten dürfen, die zu Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts bzw. aufgrund von besonders geschützten Merkmalen führen dürfen.

Betriebliche Zusatzleistungen wie Dienstwohnungen, Dienstautos, Betriebsküchen usw. gehören zum größten Teil zum Begriff des Entgelts, sind aber zum Teil als **betriebliche Sozialleistungen (Z 3)**, die kein Entgelt darstellen, anzusehen (zB betriebliche Sporteinrichtungen). Arbeitnehmer/innen müssen jedenfalls in diskriminierungsfreier Weise Zugang zu solchen Sozialleistungen haben.

Das Verbot der Diskriminierung bei **Aus- und Weiterbildungen (Z 4)** umfasst alle **Maßnahmen der berufsbezogenen Fortbildung**, unabhängig davon, ob sie im Rahmen von betrieblichen Schulungsmaßnahmen oder freiwillig außerhalb von Arbeitsverhältnissen durchgeführt werden. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sind zentral für berufliches Fortkommen, daher darf es keine diskriminierenden Zugangsbeschränkungen, Auswahlkriterien oder Umstände bei der Durchführung (zB bei Dienstfreistellungen) geben.

Beruflicher Aufstieg und Beförderungen (Z 5) sind besonders sensible und wichtige Zeitpunkte in der beruflichen Laufbahn. Zusätzlich können sie erhebliche Auswirkungen auf das Entgelt haben. Diskriminierungen bei Auswahlverfahren oder bei Aufstiegsentscheidungen können weit über den eigentlichen Anlass hinaus negative Wirkungen auf den Verlauf einer Berufslaufbahn haben. Das Diskriminierungsverbot soll hier vor allem **Transparenz der Auswahlverfahren** und Stichhaltigkeit der entsprechenden Entscheidungen sicherstellen.

Der Begriff der **sonstigen Arbeitsbedingungen (Z 6)** präzisiert die Generalklausel und deckt alltägliche Arbeitssituationen ab, in denen es häufig – nicht zuletzt aufgrund von Rollenstereotypen oder von Vorurteilen – Zurücksetzungen gibt (Urlaubseinteilungen, Anwesenheitszeiten, Gesprächs- und Konfliktkultur am Arbeitsplatz).

Beendigungen (Z 7) von Arbeitsverhältnissen (Kündigungen, vorzeitige Beendigungen) können aus verbotenen Motiven oder unter benachteiligenden Umständen erfolgen, eine Reaktion auf Beschwerden über Diskriminierungen sein oder durch mangelnde Abhilfe bzw. Untätigkeit des/der Arbeitgeber/in verursacht werden. In allen diesen Fällen schützt das GIBG 2004 die Betroffenen vor

→ **Belästigung (§ 7, § 21)**

Belästigungen sind eine spezielle Form verbotener Diskriminierungen. Darunter versteht das GIBG ein **Verhalten**, das die **Würde einer Person beeinträchtigt**, das sich auf das **Geschlecht** der belästigten Person bzw. auf **ein anderes geschütztes Merkmal bezieht** und das für die belästigte Person **unerwünscht** und geeignet ist, **eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt zu schaffen**.

→ **Sexuelle Belästigung (§ 7)**

Eine spezifisch auf das Geschlecht bezogene verbotene Diskriminierung stellt die **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** dar. Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein **der Geschlechtssphäre zugehöriges Verhalten** gesetzt wird, das die **Würde einer Person beeinträchtigt**, das für die/den Belästigte/n **unerwünscht, unangebracht oder anstößig** ist und das eine **einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt** schafft. Darunter fallen nach der Rechtsprechung der österreichischen Gerichte unerwünschte anstößige Redensarten, Berührungen gegen den Willen der be-

Betriebliche Sozialleistungen

Aus- und Weiterbildung

Beförderungen

Sonstige Arbeitsbedingungen

Beendigung

Belästigungen

Sexuelle Belästigung

Anmerkungen

lästigten Person, aufgedrängte Aufmerksamkeiten, körperliche Übergriffe. Die GBK hat auch entschieden, dass die unaufgeforderte Zusendung von E-Mails mit obszönem Inhalt eine sexuelle Belästigung darstellt.

Bei beiden Tatbeständen wird einerseits auf die subjektive Einschätzung der Personen abgestellt, die Zielscheibe der (sexuellen) Belästigungen sind. Die persönliche Einschätzung der belästigten Personen macht einen wesentlichen Teil des verbotenen Verhaltens aus. Andererseits gibt einen objektiven Teil des Tatbestandes. Wenn ein Verhalten offensichtlich **bezweckt**, eine/n Arbeitskollegen/in zu demütigen oder herabzusetzen, ist der Tatbestand ebenfalls erfüllt. In diesem Fall kann auch eine nicht direkt betroffene Person, zB ein/e Kollege/in oder ein/e Vorgesetzte/r tätig werden.

Exkurs: Sexuelle Belästigung und Strafrecht

Exkurs: Strafrecht und Arbeitsrecht

Seit 2003 enthält auch das Strafgesetzbuch (StGB) einen Straftatbestand „Sexuelle Belästigung“ (§ 218 StGB). Diese strafrechtliche Bestimmung führt zu einer strafgerichtlichen Verfolgung von sexuellen Übergriffen, sie ist aber viel enger auszulegen als das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Verbotene Handlungen sind „die Konfrontation von Einzelnen mit exhibitionistischen Handlungen [...] sowie die ungewollte intensive Betastung geschlechtsspezifischer Körperpartien des Opfers durch den Täter mit dem Vorsatz der Belästigung“ (Erläuternde Bemerkungen zum StRÄG 2003).

Sexuelle Belästigung *im strafrechtlichen Sinn* liegt nur vor, wenn bewiesen werden kann, dass ein Angriff auf die Geschlechtssphäre im engsten Sinn sowie eine sexuelle, vorsätzlich begangene Handlung des Belästigers vorlag.

Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz greift wesentlich weiter als der Straftatbestand in § 218 StGB.

Entscheidung OGH

Vgl. dazu die Entscheidung des OGH: „*Es geht im Zusammenhang mit dem Tatbestand der sexuellen Belästigung nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern es ist auch die psychische Verletzbarkeit gemeint. Letztlich geht es um Beeinträchtigungen der menschlichen Würde, also um Persönlichkeitsverletzungen. Persönliche Kontakte gegen den Willen der betroffenen Person („Begrapschen“) überschreiten im Allgemeinen die Toleranzgrenze. [...] Verfehlt ist die Ansicht, es handle sich nur bei einem Berühren der „Geschlechtsteile“ oder einem Küssen um ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten*“ (Geschäftszahl 9 ObA 292/99b).

Der OGH hat auch mehrfach herausgestellt, dass bereits verbale Äußerungen, die die Ehre verletzen, sexuelle Belästigungen iS des StGB darstellen können.

Sexuelle Belästigung ist mehr als ein sexuell motivierter Übergriff auf eine Person, der bei dieser eine „*negative Gefühlsregung von einigem Gewicht*“ hervorruft. Es geht dabei nicht um mangelnde Triebsteuerung des Belästigers. Sexuelle Belästigung ist **Ausübung von Macht oder von Gewalt mit sexualisierten Mitteln**, wobei das Ziel des Belästigers in der Herabwürdigung der belästigten Person besteht (insofern ist der Begriff sexuelle Belästigung irreführend, da er zu kurz greift). Die Angriffe, die sich in der Form von sexuellen Belästigungen äußern, richten sich in genauso hohem Ausmaß gegen die psychische Integrität und gegen die Ehre der betroffenen Personen wie gegen ihre sexuelle Integrität.

→ **Anweisung zu Diskriminierung (§ 5 Abs 3, § 6 Abs 3, § 7 Abs 3, § 19 Abs 3, § 21 Abs 3)**

Auch die **Anweisung** zur Diskriminierung, zur Belästigung oder zur sexuellen Belästigung ist eine spezielle Form der Diskriminierung. Damit sind jene Fälle umfasst, wo Vorgesetzte oder Arbeitgeber/innen zur Diskriminierung auffordern oder anstiften (zB durch die Anweisung, Mitarbeiter/innen über 50 nicht mehr zu Ausbildungen zuzulassen).

→ Benachteiligungsverbot (§ 13, § 27)

Sehr häufig reagieren Unternehmen auf Beschwerden über diskriminierende Arbeits- oder Entgeltbedingungen mit der Kündigung oder Entlassung des/der Beschwerdeführers/führerin. Das GIBG 2004 bietet Personen, die sich über ihre eigene Diskriminierung beschweren oder die andere dabei als Zeugen oder Vertrauenspersonen unterstützen, besonderen Schutz. Sie werden vom speziellen **Benachteiligungsverbot** erfasst. Auch die Benachteiligung aufgrund einer Beschwerde über die Verletzung der Gleichbehandlungsgebote ist eine verbotene Diskriminierung. Dem/Der Arbeitgeber/in ist es untersagt, diese Personen als Reaktion auf die Beschwerde zu kündigen, zu entlassen oder anders zu benachteiligen (zB durch Versetzungen oder Änderungen der Arbeitsbedingungen wie Dienstenteilungen etc).

→ Ausnahmebestimmungen (§ 20)

Das GIBG 2004 legt bestimmte eng umschriebene **Ausnahmen** vom grundsätzlichen Diskriminierungsverbot fest.

Keine verbotene Diskriminierung liegt vor, wenn ein bestimmtes Merkmal eine „**wesentliche berufliche Voraussetzung**“ für eine ausgeschriebene Stelle darstellt (zB männliche/weibliche Schauspieler/innen für bestimmte Rollen, sexuelle Orientierung für Beratung von schwulen/lesbischen Jugendlichen etc.).

Das Verbot der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie für eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten (= Nicht-EU/EWR-Staaten) oder Staatenloser ergibt (§ 17 Abs 3).

Wenn die Religion oder Weltanschauung, die sexuelle Orientierung, das Alter oder die ethnische Zugehörigkeit für eine bestimmte Tätigkeit eine **wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung** darstellen, dürfen Arbeitgeber/innen zulässigerweise darauf abstellen, allerdings muss es sich dabei um einen **rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung** handeln (§ 20 Abs 1). Je enger die ausgeschriebene Stelle mit dem „speziellen Ethos“ einer Religionsgemeinschaft bzw. mit ihrer Glaubensverkündung verbunden ist, umso eher findet diese Bestimmung Anwendung. Allerdings darf die Ausnahmebestimmung nicht zu verbotenen Diskriminierungen aus anderen Gründen (zB Geschlecht) herangezogen werden (Art 4 Abs 4 GleichbehandlungsrahmenRL).

Die **Religion oder Weltanschauung** darf als Unterscheidungskriterium herangezogen werden, wenn es um Tätigkeiten *innerhalb* von Kirchen oder anderen Einrichtungen geht, deren Ethos auf einer bestimmten Religion oder Weltanschauung beruht.

Keine Diskriminierung aufgrund des **Alters** liegt vor, wenn eine objektive und angemessene Altersanforderung durch **legitime Ziele** aus den Bereichen Arbeitsmarkt, berufliche Bildung oder Beschäftigungspolitik sachlich gerechtfertigt ist. Insbesondere können **Berufserfahrungen** eine **Altersgrenze beim Zugang zur Beschäftigung** rechtfertigen (§ 20 Abs 3 und 4).

→ Benachteiligungsverbot (§ 13, § 27)

Die RL verpflichten die Mitgliedsstaaten zum **Viktimisierungsschutz** (Art 11 GleichbehandlungsrahmenRL, Art 9 AntirassismusRL, Art 7 GleichbehandlungsRL), das heißt zum Schutz von Personen, die sich über Diskriminierungen beschweren oder die andere dabei unterstützen.

In Österreich sind Beschwerdeführer/innen und Personen, die sie (als Zeugen oder Vertrauenspersonen) unterstützen, vor Kündigungen und Entlassungen geschützt, die als Reaktion auf die Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens erfolgen.

Anmerkungen

Benachteiligungsverbot

Ausnahmen

Anmerkungen

I. Rechtsfolgen

Sanktionen

Das GIBG 2004 setzt – wie auch die vorangegangenen Gesetze – auf den Ausgleich verbotener Diskriminierungen im Nachhinein. Die AntidiskriminierungsRL fordern von den Mitgliedsstaaten die Einführung von **Sanktionen** (= Rechtsfolgen) für die Verletzung der Gleichbehandlungsgebote, die auch **Schadenersatzleistungen** umfassen können; die Sanktionen müssen **wirksam, verhältnismäßig und abschreckend** sein (Art 17 GleichbehandlungsrahmenRL, Art 15 AntirassismusRL und Art 8d GleichbehandlungsRL).

Österreichische
Rechtsslage

Nach dem österreichischen Schadenersatzsystem gibt es grundsätzlich den Ausgleich des **Vermögensschadens**; nur bei Eingriffen in besonders geschützte Rechtsgüter (Leben, Gesundheit und körperliche Unversehrtheit) war bislang der Ersatz eines **immateriellen Schadens** möglich („Schmerzensgeld“). Mit dem Inkrafttreten des GIBG 2004 (und des B-GBG idF 2004) wurde das österreichische Schadenersatzsystem erweitert, um die europarechtlichen Vorgaben umsetzen zu können. Seither haben Opfer von verbotenen Diskriminierungen neben dem Ersatz des reinen Vermögensschadens **zusätzlich** Anspruch auf einen **Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigungen**. Dies stellt eine neue Form immateriellen Schadenersatzes dar. Der OGH hat (in Zusammenhang mit Schadenersatz für sexuelle Belästigungen) entschieden, dass solche Schadenersätze nach globalen Kriterien bemessen werden müssen. Dabei sind zB die Dauer der Beeinträchtigung und ihre Intensität in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Exkurs:

Vermögensschaden – nicht immer abschreckend genug

Der Ausgleich des Vermögensschadens setzt voraus, dass überhaupt eine Verringerung des Vermögens eingetreten ist. Dabei wird streng darauf geachtet, wie hoch dieser Schaden ist. In den meisten Fällen wird nicht der Neuanschaffungswert, sondern nur der Zeitwert ersetzt.

Es gibt gerade bei Gleichbehandlungsfällen Konstellationen, in denen der konkrete Schaden kaum ins Gewicht fällt. So hatte zB eine der Klägerinnen im EuGH-Verfahren *von Colson und Kamann* vom (deutschen) Gericht aufgrund der diskriminierenden Nicht-Berücksichtigung ihrer Bewerbung für eine ausgeschriebene Stelle nur den konkreten Schaden in der Höhe der Brief- und Portokosten sowie der Fahrkosten ersetzt bekommen. Der Ersatz solch geringer Summen stellt für Unternehmen keine Abschreckung für verbotene Diskriminierungen dar. Deshalb kam der EuGH zum Schluss, dass über den Vermögensschaden hinaus noch weitere Entschädigungen erforderlich sind, die für diskriminierende Unternehmen eine spürbare Rechtsfolge darstellen.

Rechtsdogmatisch lässt sich diese Erweiterung des Schadenersatzrechts auch damit begründen, dass verbotene Diskriminierungen immer Eingriffe in den besonders geschützten Bereich der Grund- und Freiheitsrechte bzw. der Menschenrechte darstellen und daher besonders schwere Rechtsfolgen nach sich ziehen müssen.

→ Schadenersatz (§ 12, § 26)

Schadenersatz

Die Opfer von Diskriminierungen haben Anspruch auf den **Ersatz des entstandenen Schadens**. Die **Höhe** des Schadenersatzes bemisst sich nach den unmittelbaren Nachteilen, die von den Diskriminierungen ausgelöst wurden, und nach einem global zu bemessenden **Ausgleich für die erlittene persönliche Beeinträchtigung**.

Bei **Diskriminierungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses** wird unterschieden, ob der/die Betroffene die Stelle aus diskriminierenden Gründen nicht bekommen hat oder ob er/sie bereits im Vorfeld der Besetzung aus diskriminierenden Gründen ausgeschieden wurde.

Im ersten Fall steht dem/der Betroffenen ein Mindestschadenersatz von drei Monatsentgelten zu, im zweiten Fall ein pauschalierter Schadenersatz von bis zu € 500,-.

Beispiel: Auf eine Stellenausschreibung in einer Tageszeitung bewerben sich mehrere Personen. Der zuständige Abteilungsleiter scheidet routinemäßig alle Bewerbungen von Ausländer/innen und von Personen über 45 Jahren aus. Sie könnten eine Diskriminierung bei der Berücksichtigung ihrer Bewerbung geltend machen und jeweils bis zu € 500,- Schadenersatz einklagen.

Die übrigen Bewerber/innen werden zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Die Entscheidung fällt zugunsten eines 35jährigen männlichen Bewerbers, obwohl eine 40jährige weibliche Bewerberin deutlich bessere Qualifikationen aufweist. Sie könnte gerichtlich mindestens drei Monatsentgelte sowie Ersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einklagen, allerdings nicht die Berücksichtigung ihrer Bewerbung bei der Besetzung der Stelle.

Der Vermögensschaden bei **Entgeltdiskriminierungen** ist die Differenz zwischen dem Entgelt, das die von Diskriminierung betroffene Person bekommt, und dem, das ihr zustehen würde, wenn es keine Diskriminierung gegeben hätte.

Im Fall von **Diskriminierungen bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung** hat der/die Betroffene Anspruch auf Teilnahme an der konkreten Bildungsmaßnahme oder auf den entstandenen Vermögensschaden und zusätzlich auf eine angemessene Entschädigung.

Bei **Belästigungen** aus verbotenen Motiven und bei **sexuellen Belästigungen** ist der/die eigentliche Täter/in schadenersatzpflichtig. Das GIBG legt dabei eine **Untergrenze** von € 720,- fest.

Als spezielle Rechtsfolge besteht bei Belästigungen und bei sexuellen Belästigungen die Verpflichtung des/der Arbeitgebers/in, **angemessene Abhilfe zu schaffen**, sobald er/sie von einer Belästigung oder einer sexuellen Belästigung Kenntnis erlangt (§ 6 Abs 1, § 7 Abs 1, § 21 Abs 1). Wenn er/sie diese Verpflichtung nicht erfüllt, wird er/sie ebenso schadenersatzpflichtig wie der/die eigentliche Belästiger/in.

Diese spezielle Ausformung der **Fürsorgepflicht** verlangt von Arbeitgeber/innen jedenfalls eine ausreichende Reaktion auf Beschwerden von Arbeitnehmer/innen. Was als geeignete Abhilfe anzusehen ist, richtet sich nach der Schwere des Angriffs auf die Würde der Mitarbeiter/innen. Die Bandbreite reicht von Abmahnungen über Eintragungen in Personalakten bis zu fristlosen Entlassungen.

Bei Benachteiligungen im Zusammenhang mit **Aus- und Weiterbildungen** hat die diskriminierte Person Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechende Maßnahme und zusätzlich auf eine angemessene Entschädigung.

Seit der Novelle 2008 enthält das GIBG eine wichtige **Ergänzung**. Wer aus diskriminierenden Gründen oder unter Verletzung des Benachteiligungsverbots **gekündigt oder entlassen** wird, kann für die benachteiligende Beendigung des Arbeitsverhältnisses **anstelle der Anfechtung** Schadenersatz und Entschädigung für die persönliche Beeinträchtigung geltend machen. (Vorher war in diesen Fällen nur die Anfechtung der Kündigung oder Entlassung zulässig.)

Für die Verletzung des **Gebots der geschlechtsneutralen/diskriminierungsfreien Stellenausschreibung** ist eine **Verwaltungsstrafe** vorgesehen, die (meist aufgrund einer Anzeige der Gleichbehandlungsanwaltschaft) von der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde verhängt wird. Beim ersten Verstoß wird nur eine Verwarnung ausgesprochen, erst bei wiederholten Verletzungen können Geldstrafen verhängt werden, die **höchstens** € 360,- betragen.

Höhe

Untergrenzen bei sexueller Belästigung

Verwaltungsstrafen

| | |
|---|--|
| Anmerkungen | <p>→ Anfechtungen von Beendigungen des Arbeitsverhältnisses (§ 12 Abs 7, § 26 Abs 7)</p> |
| Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen | <p>Bei einer Kündigung oder Entlassung aus diskriminierenden Gründen oder unter Verletzung des Benachteiligungsverbots können die betroffenen Arbeitnehmer/innen die Kündigung bzw. Entlassung innerhalb von 14 Tagen ab Zugang beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht mit einer Klage (gerichtet auf Weiterbeschäftigung auf demselben Arbeitsplatz) anfechten. Solche Anfechtungen sind auch in Betrieben mit 5 oder weniger Arbeitnehmer/innen oder bei vorheriger Zustimmung des Betriebsrats möglich.</p> <p>Neu ist auch, dass eine Beendigung in der Probezeit (die keine Kündigung ist!) angefochten werden kann, wenn der/die Kläger/in glaubhaft macht, dass sie aus diskriminierenden Gründen oder unter Verletzung des Benachteiligungsverbots erfolgt ist.</p> <p>Ebenfalls neu eingefügt wurde 2008, dass bei einer Nicht-Verlängerung von Befristungen aus diskriminierenden Gründen oder unter Verletzung des Benachteiligungsverbots die Feststellung des aufrechten unbefristeten Arbeitsverhältnisses eingeklagt werden kann. Voraussetzung dafür ist, dass der/die Kläger/in nachweisen kann, dass die Umwandlung der Befristung in ein Arbeitsverhältnis auf Dauer vorgesehen war.</p> <p>Die Anfechtungsklage sowie die Klage auf Feststellung des aufrechten Arbeitsverhältnisses können nur wahlweise zu einer Klage auf Schadenersatz eingebracht werden.</p> |
| Beweislastverteilung | <p>→ Beweismaß und Beweislastverteilung (§ 12 Abs 12, § 26 Abs 12)</p> <p>Grundsätzlich ist es nach österreichischem Recht in Zivilverfahren notwendig, dass sowohl der/die Kläger/in als auch der/die Beklagte Beweise für das vorbringt, was sie behaupten. In Diskriminierungsfällen kann der/die Kläger/in (= die diskriminierte Person) diesen Beweis oft nicht führen, da er/sie keinen Zugriff auf wesentliche Beweismittel hat. Die AntidiskriminierungsRL und das GIBG 2004 räumen daher Personen, die behaupten, Opfer von verbotenen Diskriminierungen zu sein, ein geringeres Beweismaß ein. Es ist ausreichend, wenn sie das Vorliegen einer Diskriminierung glaubhaft machen, das heißt, nachvollziehbare Anhaltspunkte dafür anbieten können. Der/Die beklagte Arbeitgeber/in kann diesen Anscheinsbeweis dadurch abwehren, dass er/sie beweist, dass ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder dass das Geschlecht bzw. eine bestimmte Eigenschaft eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist oder dass bei mittelbaren Diskriminierungen eine sachliche Rechtfertigung vorliegt.</p> |
| Fristen | <p>→ Fristen zur Geltendmachung (§ 15, § 29)</p> <p>Ansprüche wegen Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg müssen innerhalb von sechs Monaten nach der Ablehnung der Bewerbung gerichtlich geltend gemacht werden.</p> <p>Ersatzansprüche wegen einer diskriminierenden Beendigung bzw. Nicht-Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen müssen innerhalb von sechs Monaten ab Zugang der Beendigungserklärung geltend gemacht werden. Anfechtungen von Kündigungen oder Entlassungen müssen innerhalb von 14 Tagen ab ihrem Zugang beim zuständigen Gericht erfolgen.</p> <p>Ersatzansprüche wegen Belästigungen und sexuellen Belästigungen müssen innerhalb eines Jahres nach dem letzten Einzelvorfall gerichtlich geltend gemacht werden.</p> <p>Für Ansprüche wegen Diskriminierung beim Entgelt, bei freiwilligen Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, beim Zugang zu Berufsbildung und beruflicher Weiterbildung außerhalb von Arbeitsverhältnissen, bei Mitgliedschaft zu Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innen-Organisationen</p> |

und dem Zugang zu deren Leistungen und beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit gilt die dreijährige Verjährungsfrist.

Anmerkungen

Die Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung von Ersatzansprüchen sind **gehemmt**, solange ein Verfahren bei einem der Senate der GBK anhängig ist. Sie enden in diesem Fall spätestens drei Monate nach der Zustellung des schriftlichen Prüfungsergebnisses der GBK.

Verfahren bei der GBK können auch noch nach Versäumnis der gerichtlichen Fristen eingeleitet werden und müssen vom zuständigen Senat behandelt werden. Allerdings kann die Beschäftigung der GBK die Versäumnis von Fristen für die gerichtliche Geltendmachung nicht sanieren.



4. Warum sieht der EuGH effektive und abschreckende Sanktionen als wichtig an?
Worin bestehen effektive Sanktionen?

J. Positive Maßnahmen

Arbeitnehmer/innen, die dem unterrepräsentierten Geschlecht oder einer benachteiligten Gruppe angehören, können mit Bestimmungen in Kollektivverträgen, in Betriebsvereinbarungen oder mit Weisungen des Arbeitgebers besonders gefördert werden, damit in Betrieben auf allen Ebenen und in allen Arbeitsbereichen möglichst schnell ein ausgewogenes Verhältnis der Arbeitnehmer/innen erreicht werden kann.

Der Begriff „affirmative action“ stammt aus den USA. Praktiker/innen haben den Begriff weltweit aufgegriffen und ausgebaut. Eine positive Maßnahme muss auf ein **konkretes, genau festgelegtes Ergebnis** gerichtet und **verbindlich** sein. Sie muss aber immer den **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** wahren. Eine positive Maßnahme zielt auf eine höhere Beteiligung von benachteiligten Gruppen auf allen Ebenen der Hierarchie, der Funktionen und Tätigkeitsbereiche. Positive Maßnahmen sollen Praktiken korrigieren, die diskriminierende Folgen für die Beschäftigung der betroffenen Personen haben. Sie müssen wegen der Zielgenauigkeit „maßgeschneidert“ sein, daher sind die Maßnahmen so vielfältig wie die Organisationen, in denen sie gesetzt werden. Die Bandbreite reicht von personalpolitischen Maßnahmen in Organisationen (Betrieben, Verwaltung) bis zu staatlichen Maßnahmen unterschiedlichster Art (Beispiel: Arbeitsmarktpolitik). Die positive Aktion ist immer **vorübergehend**, bis das gesetzte Ziel der besseren Beteiligung erreicht ist.

„affirmative action“

| | |
|--------------------------|--|
| Anmerkungen | Positive Maßnahmen für Frauen erhielten erstmals eine Rechtsgrundlage durch Art 4 Abs 1 CEDAW, der festlegt, dass „vorübergehende Sondermaßnahmen ... zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau“ nicht als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (für die „Benachteiligten“) gelten. Diese völkerrechtliche Bestimmung bildet die Grundlage für Art 7 Abs 2 B-VG (BVG BGBl I 68/1998), worin die „tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter“ als Staatszielbestimmung festgehalten ist. |
| Positive Maßnahmen | § 8 und § 22 GIBG 2004 enthalten die einfachgesetzliche Grundlage für positive Maßnahmen, die sich am Text der CEDAW orientiert. Eine Definition enthält auch das GIBG 2004 nicht. In den Erläuterungen sind als Beispiele genannt: Quotenregelungen bei Einstellung, Beförderung oder betrieblicher Aus- und Weiterbildung, Bevorzugung durch stärkere Berücksichtigung von bestimmten, auf Frauen oder auf Angehörige der geschützten Gruppen abgestellten Qualifikationen. Weitere Rechtsgrundlagen kommen aus dem Europarecht, nämlich aus Art 141 Abs 4 EG-V und aus Art 2 Abs 8 GleichbehandlungsRL. Auch Kollektivverträge und fakultative Betriebsvereinbarungen (§ 92 Abs 1 Z 25 ArbVG) können die Rechtsgrundlage für positive Maßnahmen bilden. Auch die Weisung eines/einer Arbeitgebers/in, die mehrere Arbeitnehmer/innen betrifft und die oben genannten Voraussetzungen erfüllt, kann auf der Grundlage von § 8 oder § 22 GIBG 2004 eine positive Aktion begründen. Der Bund kann für positive Aktionen Förderungen an Arbeitgeber/innen gewähren (§ 14 und § 28 GIBG 2004). |
| Rechte des Betriebsrates | Der Betriebsrat kann einen Ausschuss für folgende Angelegenheiten einrichten: Gleichbehandlung; Frauenförderung; Wahrnehmung der Interessen von Arbeitnehmer/innen mit Familienpflichten; Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung (§ 69 Abs 2 ArbVG; Soll-Vorschrift ohne Rechtsfolge). Der/Die Betriebsinhaber/in ist verpflichtet, im Rahmen der mindestens vierteljährlichen Beratungen mit dem Betriebsrat Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten (§ 92 ArbVG; § 92 b ArbVG). Gleichartige Vorschriften für Maßnahmen im Sinne von Teil II des GIBG 2004 gibt es noch nicht. |

K. Verfahren und Behörden für die Arbeitswelt

Gleichbehandlungsanwaltschaft (§§ 3 – 7 GBK/GAW-G)

| | |
|-------------------------------|---|
| Gleichbehandlungsanwaltschaft | Das GBK/GAW-G sieht die Einrichtung der Anwaltschaft für Gleichbehandlung sowie von Regionalstellen vor. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bzw. ihre Regionalstellen bestehen aus drei Gleichbehandlungsanwält/inn/en . Sie sind für die Bereiche <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I GIBG 2004), • Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Antidiskriminierung, Teil II des GIBG 2004) und • Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit (Antirassismus, Teil III GIBG 2004) sowie Gleichbehandlung ohne Un- |
|-------------------------------|---|

terschied des Geschlechts (Teil IIIa GIBG 2004) beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zuständig.

Anmerkungen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vertritt einerseits das **öffentliche Interesse an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots** und andererseits die **Interessen von Betroffenen**, v.a. in Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission. Sie kann in dieser Eigenschaft unabhängige Untersuchungen durchführen, Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen das Gleichbehandlungsgebot berührenden Fragen abgeben.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist Österreichs **unabhängige Stelle** („independent body“) für die **Förderung und Unterstützung von Personen, die von Diskriminierungen betroffen sind**. Die Einrichtung solcher Stellen ist eine europarechtliche Verpflichtung (Art 8a GleichbehandlungsRL, Art 13 AntirassismusRL). Das Gemeinschaftsrecht gibt Mindestanforderungen vor: Die Stellen müssen **unabhängig** sein und die Zuständigkeit haben, Opfer von Diskriminierungen zu beraten und zu unterstützen, Untersuchungen vorzunehmen, Studien durchzuführen und unabhängige Berichte zu veröffentlichen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist derzeit (2008) eine Stelle beim Bundeskanzleramt, die Bediensteten unterliegen dem Bundesdienstrecht und dem Weisungsrecht der zuständigen Ministerin. Schon aus diesem Grund bestehen Bedenken gegen das Vorliegen einer europarechtlich ausreichend abgesicherten Unabhängigkeit.

Gleichbehandlungskommission (§ 1, § 8, § 10 GBK/GAW-G)

Die **Gleichbehandlungskommission (GBK)** ist ein **unabhängiges** Expertengremium, das zentral beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen eingerichtet ist. Sie wurde bereits 1979 in der Stammfassung des GleichBG 1979 eingerichtet und hat seither regelmäßig getagt.

Gleichbehandlungskommission

Seit 2004 tagt die Gleichbehandlungskommission in **drei Senaten**.

- **Senat I** ist zuständig für Fragen der **Gleichstellung von Frauen und Männern** sowie für die Behandlung von **Mehrfachdiskriminierungen**, bei denen zumindest ein Teil auf geschlechtsspezifischer Benachteiligung beruht.
- Zum **Senat II** gehören **Diskriminierungen aufgrund des Alters, der sexuellen Orientierung, der Religion oder Weltanschauung sowie der ethnischen Herkunft**.
- **Senat III** deckt den Bereich der **Diskriminierungen wegen der ethnischen Zugehörigkeit** sowie den Bereich der **Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (außerhalb der Arbeitswelt)** ab.

Die Gleichbehandlungskommission ist mit Expert/innen aus den Interessenvertretungen (Arbeiterkammer, Gewerkschaft, Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung) und aus Ministerien (BM für Wirtschaft und Arbeit, BM für Soziales und Konsumentenschutz, BM für Justiz und Bundeskanzleramt) besetzt, den Vorsitz führt ein/e hauptamtliche/r Vorsitzende/r, der/die Bundesbedienstete/r ist (dreigliedrige oder **tripartite Besetzung**). Der/Die Vorsitzende wird durch die Geschäftsführung bei seiner/ihrer Aufgabe unterstützt.

Zusammensetzung

Die GBK hat sich ihrem Zuständigkeitsbereich mit **allen die Diskriminierung im Sinne des GIBG 2004 berührenden Fragen** und mit **Verstößen gegen die Beachtung des Gleichbehandlungsgebots** zu befassen.

Erledigungsarten

Die GBK muss tätig werden, wenn entsprechende **schriftliche Anträge** eintreffen. Ihr stehen zwei Erledigungsarten zur Verfügung:

Anmerkungen

Auf Antrag der im Senat vertretenen Interessenvertretungen oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt sie schriftliche **Gutachten** über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots ab, die in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen veröffentlicht werden müssen. Die Erstellung von Gutachten ist für Fragen vorgesehen, die einen größeren Personenkreis oder ein Rechtsproblem von allgemeinem Interesse betreffen.

Die Senate der GBK können auf **schriftlichen Antrag** von betroffenen Arbeitnehmer/innen, von Betriebsräten, der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder der Interessenvertretungen **in Einzelfällen prüfen**, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorliegt.

Die Senate fassen ihre Entscheidungen nach Anhörung von Auskunftspersonen und nach mündlicher Erörterung mit Mehrheitsbeschlüssen, die zusätzlich **Empfehlungen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebots** beinhalten können. Die Beschlüsse sind schriftlich auszufertigen und den Parteien des Verfahrens zuzustellen.

Wenn ein/e Arbeitgeber/in einer Empfehlung der GBK nicht nachkommt, kann jede der im Senat vertretenen Interessenvertretungen oder die GAW beim zuständigen Gericht auf Feststellung klagen, dass das Gleichbehandlungsgebot verletzt wurde.

Die schriftlichen Ergebnisse der GBK sind keine behördlich durchsetzbaren Entscheidungen, sie haben den Charakter von Gutachten. Gem. § 61 GIBG 2004 können sie als **Beweismittel in gerichtliche Verfahren** eingebracht werden; der/die Richter/in muss eine von der Empfehlung des GBK-Senats abweichende Rechtsansicht ausdrücklich begründen.

Gerichte

Alle Ansprüche, die sich aus Fragen ergeben, die Arbeitsverhältnisse, den Zugang zu Arbeitsverhältnissen, die die Festsetzung des Entgelts, die berufliche Aus- und Weiterbildung, den beruflichen Aufstieg und Beförderungen, die sonstigen Arbeitsbedingungen oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen, müssen innerhalb der gesetzlichen Fristen bei den **Arbeits- und Sozialgerichten** geltend gemacht werden. Angelegenheiten, die nicht zu den Arbeitsrechtssachen gehören, also zB Streitigkeiten zwischen Kund/innen und Trägereinrichtungen der Berufsbildung oder Streitigkeiten über Mietrechtssachen, gehören in die Zuständigkeit der **allgemeinen Gerichtsbarkeit in Zivilrechtssachen**.

Betroffene können zugleich die GBK und die Gerichte anrufen oder zuerst die Ergebnisse des GBK-Verfahrens abwarten und sich erst nach dessen Ende an die Gerichte wenden. Der Antrag an die GBK hemmt den Ablauf der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

Arbeits- und
Sozialgerichte

L. Antidiskriminierung – Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit sowie ohne Unterschied des Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Die AntirassismusRL und die Erweiterte GleichbehandlungsRL decken auch den Bereich der Diskriminierungen beim Zugang zu öffentlichen und zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen sowie bei Anbahnung und Abschluss von Rechtsgeschäften ab.

In Teil III und in Teil IIIa des GIBG 2004 werden diese Diskriminierungsverbote in einer Generalklausel normiert, die nach ihrer Intention für die gesamte Rechtsordnung gelten soll.

Wer aufgrund seiner/ihrer ethnischen Zugehörigkeit im Rechtsverkehr diskriminiert wurde, kann aufgrund dieser Bestimmungen den/die Anbieter/in oder die Institution, der/die ihn/sie diskriminiert hat, zum Ausgleich des entstandenen Schadens und zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung heranziehen.

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-----------|---|
| ABGB | Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch |
| Abs | Absatz |
| AngG | Angestelltengesetz |
| ArbVG | Arbeitsverfassungsgesetz |
| Art | Artikel |
| AZG | Arbeitszeitgesetz |
| B-GBG | Bundes-Gleichbehandlungsgesetz |
| BGBI | Bundesgesetzblatt (mit Register, Jahrgang und Nummer) |
| B-VG | Bundes-Verfassungsgesetz 1920 in der Fassung 1929 |
| CEDAW | UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierungen der Frauen |
| CERD | UN-Konvention über die Beseitigung aller Formen der rassistischen Diskriminierung |
| DSG | Datenschutzgesetz 2000 |
| EFTA | Europäische Freihandelszone |
| EG | Europäische Gemeinschaft |
| EG-V | Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft |
| EMRK | Europäische Menschenrechtskonvention |
| EGMR | Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte |
| EK | Europäische Kommission |
| EP | Europäisches Parlament |
| ER | Rat der Europäischen Union |
| EuGH | Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften |
| EU-V | Vertrag über die Europäische Union |
| EWG | Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (Vorgängerin der Europäischen Gemeinschaft) |
| EWR | Europäischer Wirtschaftsraum |
| GAW | Gleichbehandlungsanwaltschaft |
| GBK | Gleichbehandlungskommission |
| GBK/GAW-G | Gesetz über die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission |
| GIBG 2004 | Gleichbehandlungsgesetz in der Fassung der Novelle 2004 |
| GleichBG | Gleichbehandlungsgesetz 1979 |
| GO-GBK | Geschäftsordnung der Gleichbehandlungskommission |
| idF | in der Fassung |
| idR | in der Regel |
| ILO | Internationale Arbeitsorganisation |
| iVm | in Verbindung mit |
| KSchG | Konsumentenschutzgesetz |
| MSchG | Mutterschutzgesetz |
| NRO | Nichtregierungsorganisation |
| UN | Vereinte Nationen |
| VfGH | österreichischer Verfassungsgerichtshof |

Online-Ressourcen

(Stand August 2008)

Anmerkungen

Menschenrechte:

<http://www.unhchr.ch/udhr/lang/ger.htm> (*Erklärung der Menschenrechte*)

<http://www.ohchr.org/english/law/cescr.htm> (*Vertrag über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, englisch*).

<http://www.ohchr.org/english/law/ccpr.htm> (*Vertrag über bürgerliche und politische Rechte, englisch*).

CEDAW

<http://www.bmgf.gv.at/cms/site/detail.htm?thema=CH0282&doc=CMS1094455111533>

Zum Thema Frauenrechte im Verhältnis zu Menschenrechten:

http://www.unifem.at/pdfs/2003_Frauenrechte_Menschenrechte.pdf

CERD:

<http://www.uni-potsdam.de/u/mrz/stichw/stichw13.htm>

§ 1 DSGVO 2000:

http://www.argedaten.at/office/recht/dsg201_.htm

Europarat:

<http://www.coe.int/DefaultDE.asp>

Europäische Menschenrechtskonvention:

Text mit Zusatzprotokollen – <http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/>
(*Abfrage EMRK*)

Gleichbehandlungsanwaltschaft:

<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5514/default.aspx>

ILO:

<http://www.ilo.org/>

ILO-Konvention Nr. 100 (Gleichheit des Entgelts):

<http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc100.htm>

ILO-Konvention Nr. 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf):

<http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc111.htm>

Europa:

Antidiskriminierung:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/-index_de.htm und

<http://www.stop-discrimination.info/>

Geschlechtergleichstellung:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/-index_de.htm

Europäischer Gerichtshof:

<http://www.curia.eu.int/de/transitpage.htm>

http://www.curia.eu.int/de/content/juris/-index_form.htm – *Abfrage der seit 1997 ergangenen Rechtsprechung nach Geschäftszahlen oder nach Stichworten*

Gesetzestexte:

GleichBG 2004, GBK/GAW-G, GO-GBK, GIBG 1979, B-GBG u. a. stehen online unter <http://www.ris.bka.gv.at/auswahl/bundesrecht> zur Verfügung.

Liste der zitierten Urteile

Urteil Barber (Rs 262/88, Slg. 1990, I-1899)
Urteil Bilka (Rs 170/84, Slg. 1986, 1607)
Urteil Bötzel (Rs C-360/90, Slg. 1992, I-3589)
Urteil Burton (Rs 19/81, Slg. 1982, 555)
von Colson und Kamann (Rs 14/83, Slg. 1984, 1891)
Urteil Danfoss (Rs 109/88, Slg. 1989, 3199)
Urteil Defrenne II (Rs 43/75, Slg. 1976, 455)
Urteil Defrenne III (Rs 149/77, Slg. 1978, 1365)
Urteil Dekker (Rs C-177/88, Slg. 1990/I-1341)
Urteil Gruber (Rs C-249/97, Slg. 1999, I-5295)
Urteil Hofmann (Rs C-184/83, Slg. 1984/189)
Urteil Kalanke (Rs C-450/93, Slg. 1995/I-3051)
Urteil Lewen (Rs C-333/97, Slg. 1999, I-7242)
Urteil Marschall II (Rs C-490/95)
Urteil Minne (Rs C-13/93, Slg. I-1994, 371)
Urteil Nimz (Rs C-184/89, Slg. 1991, I-297)
ÖGB gegen WKÖ (Rs C-220/02, Slg. I-2204, 1137)
Urteil Stoeckel (Rs C-345/89, Slg. I-4047)

Beantwortung der Fragen

F 1: Art 7 B-VG und zB auch Art 14 EMRK sind Ausdruck der Rechtsgleichheit/formellen Gleichheit. Die Bestimmungen in CEDAW und CERD stellen die Weiterentwicklung zu materieller Gleichheit dar; darin werden spezielle Regelungen für Frauen und für Gruppen getroffen, die aufgrund sozialer oder kultureller Benachteiligungen nicht in derselben Weise wie Männer oder wie die Mehrheitsbevölkerung von Grundrechten oder von Benachteiligungsverboten profitieren können.

Die Menschenrechte gelten unter der Bedingung eines umfassenden Gleichbehandlungsgebots. Eine nur formelle Erfüllung dieser Verpflichtung greift zu kurz und beschneidet daher besonders benachteiligte Gruppen in ihrem Rechtsschutz.

F 2: Ohne die Verfahren, die der EuGH betreffend Gleichbehandlungsfragen zu entscheiden hatte, wäre die Entwicklung des europäischen Gleichbehandlungsrechts langsamer und weniger dynamisch verlaufen. Der EuGH hat in seiner Rechtsprechung die Grundsätze des Gleichbehandlungsrechts formuliert und weiterentwickelt.

a) Der EuGH ist das unabhängige Gericht der EU; er gewährleistet die Einheitlichkeit der Anwendung und Auslegung des europäischen Rechts.

b) Der EuGH ist eines der primärrechtlich eingerichteten Organe der EU, er hat die Zuständigkeit, mit seinen Urteilen das Gemeinschaftsrecht weiterzuentwickeln und zu ergänzen. Die EuGH-Urteile sind eine Rechtsquelle des Gemeinschaftsrechts und vom Anwendungsvorrang umfasst.

c) Dazu gehören die unmittelbare Geltung von Art 141 (ex 119) EGV, die mittelbare Diskriminierung, die besondere Beweislastverteilung u. a.

F 3: Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wurde von der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung entwickelt. Er gilt unabhängig von den Diskriminierungsverboten des GIBG. Er verbietet es, einzelne Arbeitnehmer/innen aus sachfremden Gründen schlechter zu stellen als andere, die unter denselben Bedingungen arbeiten, und wird auf freiwillige Leistungen von Arbeitgeber/innen oder auf Überzahlungen angewendet. Er bindet den/die Arbeitgeber/in, der/die nur dann zu Lasten einzelner Arbeitnehmer/innen von den eigenen Kriterien für Leistungen abweichen darf, wenn es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt.

Die arbeitsrechtlichen Diskriminierungsverbote sind die gesetzliche Konkretisierung des Grundsatzes der gleichen Geltung der Menschenrechte für alle. Sie gelten verschuldensunabhängig für alle im GIBG angeführten Gründe.

Direkte Diskriminierungen ergeben sich unmittelbar aus einer Benachteiligung wegen eines vom GIBG umfassten Grundes und beruhen auf dem Vergleich zwischen einer oder mehreren Personen mit einem der geschützten Merkmale und einer oder mehreren Personen, die einer Mehrheitsgruppe angehören.

Mittelbare Diskriminierungen ergeben sich daraus, dass vordergründig neutrale Vorschriften für eine Gruppe von Personen mit geschützten Merkmalen im Ergebnis nachteilige Wirkungen haben. So sind zB deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit beschäftigt. Wenn etwa die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen nur für

Vollzeitbeschäftigte zugelassen wird, benachteiligt dies im Ergebnis mehr Frauen als Männer und stellt so eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. Eine solche Maßnahme könnte allerdings sachlich gerechtfertigt sein, wenn sie zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels erforderlich und angemessen ist.

- F 4:** Ohne abschreckende Rechtsfolgen kann eine Verwirklichung der Chancengleichheit nicht erreicht werden. Daher hat der EuGH den Grundsatz entwickelt, dass die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots „effektiv und abschreckend“ sein müssen. Österreich hat vom Wahlrecht der europäischen Richtlinien Gebrauch gemacht und Schadenersätze als Rechtsfolgen gewählt. Da dies oft dazu führen würde, dass nur geringe Beträge eingeklagt werden könnten (Vermögensschäden), haben Opfer von verbotenen Diskriminierungen seit Inkrafttreten des GIBG zusätzlich Anspruch auf „Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung“, die durch den Eingriff in ihre einfachgesetzlich konkretisierten Grundrechte erfolgt ist.

VÖGB-/AK-Fernlehrgang

Der Fernlehrgang ist für alle, die nicht an gewerkschaftlichen Seminaren teilnehmen können, gedacht. Durch den Fernlehrgang bietet der ÖGB die Möglichkeit, sich gewerkschaftliches Grundwissen im Selbststudium anzueignen. Teilnehmen können gewerkschaftliche FunktionärInnen der Arbeitnehmervertretung und interessierte Gewerkschaftsmitglieder. Die Skripten können auch als Schulungsmaterial für Seminare und Vorträge verwendet werden.

● Wie nehme ich teil?

Es sind keine besonderen Vorkenntnisse nötig, einfach anrufen oder E-Mail senden. Die Abwicklung erfolgt per Post oder E-Mail, Anpassung an individuelles Lerntempo – ständige Betreuung durch das ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit und Kultur. Die Teilnahme ist für Gewerkschaftsmitglieder kostenlos. Nach Absolvierung einer Skriptenreihe erhält der Kollege/die Kollegin eine Teilnahmebestätigung.

● Was sind Themen und Grundlagen?

Über 100 von Spezialisten gestaltete Skripten, fachlich fundiert, leicht verständlich, zu folgenden Themenbereichen: • Gewerkschaftskunde • Politik und Zeitgeschehen • Sozialrecht • Arbeitsrecht • Wirtschaft–Recht–Mitbestimmung • Internationale Gewerkschaftsbewegung • Wirtschaft • Praktische Gewerkschaftsarbeit • Humanisierung–Technologie–Umwelt • Soziale Kompetenz

Zudem übermitteln wir gerne einen Folder mit dem jeweils aktuellen Bestand an Skripten und stehen für weitere Informationen zur Verfügung.



Auf der ÖGB-Homepage findet sich ebenfalls eine Übersicht der Skripten:
www.voegb.at/skripten

● Informationen und Bestellung der VÖGB-/AK-Skripten

Für die Bestellung ist Kollegin Margarita Skalla (ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur, 1010 Wien, Laurenzerberg 2) zuständig:

Tel. 01/534 44/444 Dw.

Fax: 01/534 44/100 444 Dw.

E-Mail: margarita.skalla@oegb.at

Kollege Michael Vlastos ist für inhaltliche Fragen zu kontaktieren:


Tel. 01/534 44/441 Dw.


E-Mail: michael.vlastos@oegb.at


VÖGB

SKRIPTEN ÜBERSICHT



| SOZIALRECHT  | |
|---|---|
| SR-1 | Grundbegriffe des Sozialrechts |
| SR-2 | Geschichte der sozialen Sicherung |
| SR-3 | Sozialversicherung – Beitragsrecht |
| SR-4 | Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil |
| SR-5 | Pensionsversicherung II: Leistungsrecht |
| SR-6 | Pensionsversicherung III: Pensionshöhe |
| SR-7 | Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil |
| SR-8 | Krankenversicherung II: Leistungsrecht |
| SR-9 | Unfallversicherung |
| SR-10 | Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil |
| SR-11 | Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht |
| SR-12 | Insolvenz-Entgeltsicherung |
| SR-13 | Finanzierung des Sozialstaates |
| SR-14 | Pflegesicherung |
| SR-15 | Sozialhilfe |
| Diese Reihe ist in Fertigstellung: die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert. | |

| ARBEITSRECHT  | |
|--|---|
| AR-1 | Kollektive Rechtsgestaltung |
| AR-2A | Betriebliche Interessenvertretung |
| AR-2B | Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates |
| AR-2C | Rechtstellung des Betriebsrates |
| AR-3 | Arbeitsvertrag |
| AR-4 | Arbeitszeit |
| AR-5 | Urlaubsrecht und Pflegefreistellung |
| AR-6 | Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall |
| AR-7 | Gleichbehandlung im Arbeitsrecht |
| AR-8A | Arbeitnehmerschutz I: Überbetrieblicher Arbeitnehmerschutz |
| AR-8B | Arbeitnehmerschutz II: Innerbetrieblicher Arbeitnehmerschutz |
| AR-9 | Beendigung des Arbeitsverhältnisses |
| AR-10 | Arbeitskräfteüberlassung |
| AR-11 | Betriebsvereinbarung |
| AR-12 | Lohn(Gehalts)exekution |
| AR-13 | Berufsausbildung |
| AR-14 | Wichtiges aus dem Angestelltenrecht |
| AR-15 | Betriebspensionsrecht I |
| AR-16 | Betriebspensionsrecht II |
| AR-17 | Betriebspensionsrecht III |
| AR-18 | Abfertigung neu |
| AR-19 | Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten |
| AR-20 | Arbeitsrecht in den Erweiterungsländern |
| AR-21 | Atypische Beschäftigung |
| AR-22 | Die Behindertenvertrauenspersonen |

| GEWERKSCHAFTSKUNDE  | | | |
|--|--|--------------|--|
| GK-1 | Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung | GK-3B | Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, Teil 2: ÖGB 1956 bis 1982 |
| GK-2 | Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945 | GK-3C | Vom 1. bis zum 16. ÖGB-Bundeskongress |
| GK-3A | Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, Teil 1: ÖGB 1945 bis 1955 | GK-4 | ÖGB-Statuten, Geschäftsordnung des ÖGB |
| | | GK-7 | Die Kammern für Arbeiter und Angestellte |

Anmeldungen zum Fernlehrgang des ÖGB:
ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur
 1010 Wien, Laurenzerberg 2 • Telefonische Auskunft 01 / 534 44 / 444 Dw.

3. Welche Kriterien müssen Quotenregelungen erfüllen? Welche EuGH-Rechtsprechung ist anzuwenden?

4. Welche speziellen Einrichtungen zur Sicherung des Gleichbehandlungsgebots gibt es? Wofür sind sie zuständig?

Anmerkung: Skizzieren Sie einen Fall, den Sie als Betriebsrat/rätin vor die GBK bringen wollen (Tatbestand, schriftliche Skizze des Antrags, möglicher Verfahrensverlauf) und überlegen Sie, wo Sie Unterstützung für den Fall erhalten könnten.

* Fernlehrgangsteilnehmer/-innen bitten wir, nach Abschluss der Fragenbeantwortung die Seite(n) mit den Fragen abzutrennen und an folgende Adresse zu senden:
Fernlehrgang des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
1010 Wien, Laurenzerberg 2.