



Migration und Arbeitswelt \_ Fachtagung 2011

Workshop 2 \_ Gesetzliche Handlungsmöglichkeiten  
gegen Diskriminierung

Linz, 9. Juni 2011

Mag.<sup>a</sup> Andrea Ludwig, Klagsverband

# Was ist der Klagsverband?

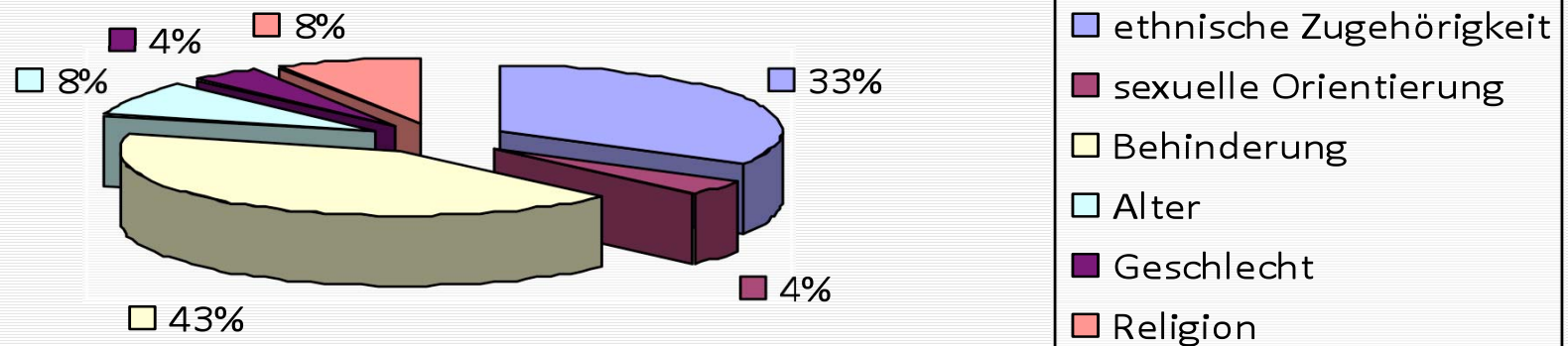


- Nichtregierungsorganisation
- 2004 von 3 Vereinen gegründet
- derzeit 24 Mitgliedsorganisationen aus ganz Österreich
- alle 7 Diskriminierungsgründe
- alle Antidiskriminierungsgesetze Bund/Länder
- Dokumentation des Rechts auf [www.klagsverband.at](http://www.klagsverband.at)
- Dokumentation der Rechtsprechung auf [www.klagsverband.at](http://www.klagsverband.at)
- Verfahren / Rechtsfortbildung
- Schulung
- Stärkung und Vernetzung von NGO
- Information und Beratung für Mitglieder

# Was ist der Klagsverband?



Fälle 2004 - 2011 (Stand Mai 2011)





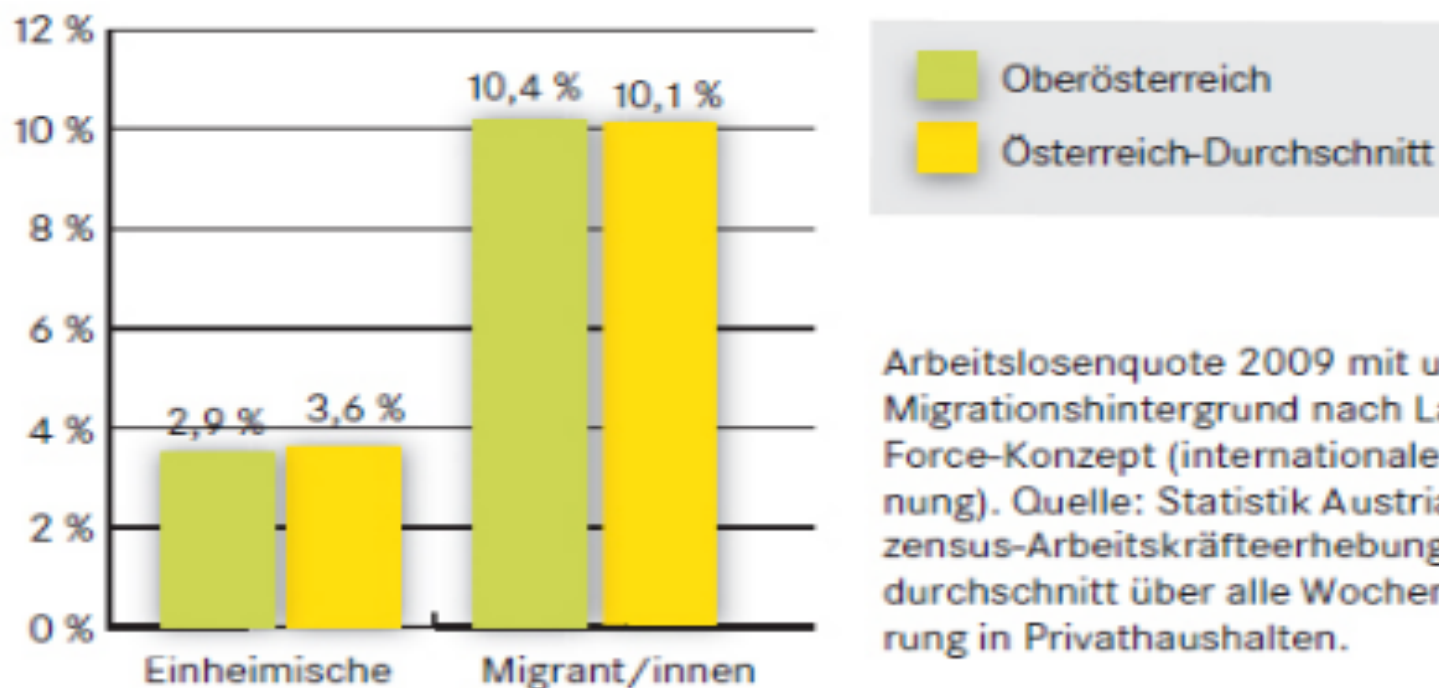
# Das Gleichbehandlungsgesetz

Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung  
in der Arbeitswelt

# Zahlen Oberösterreich

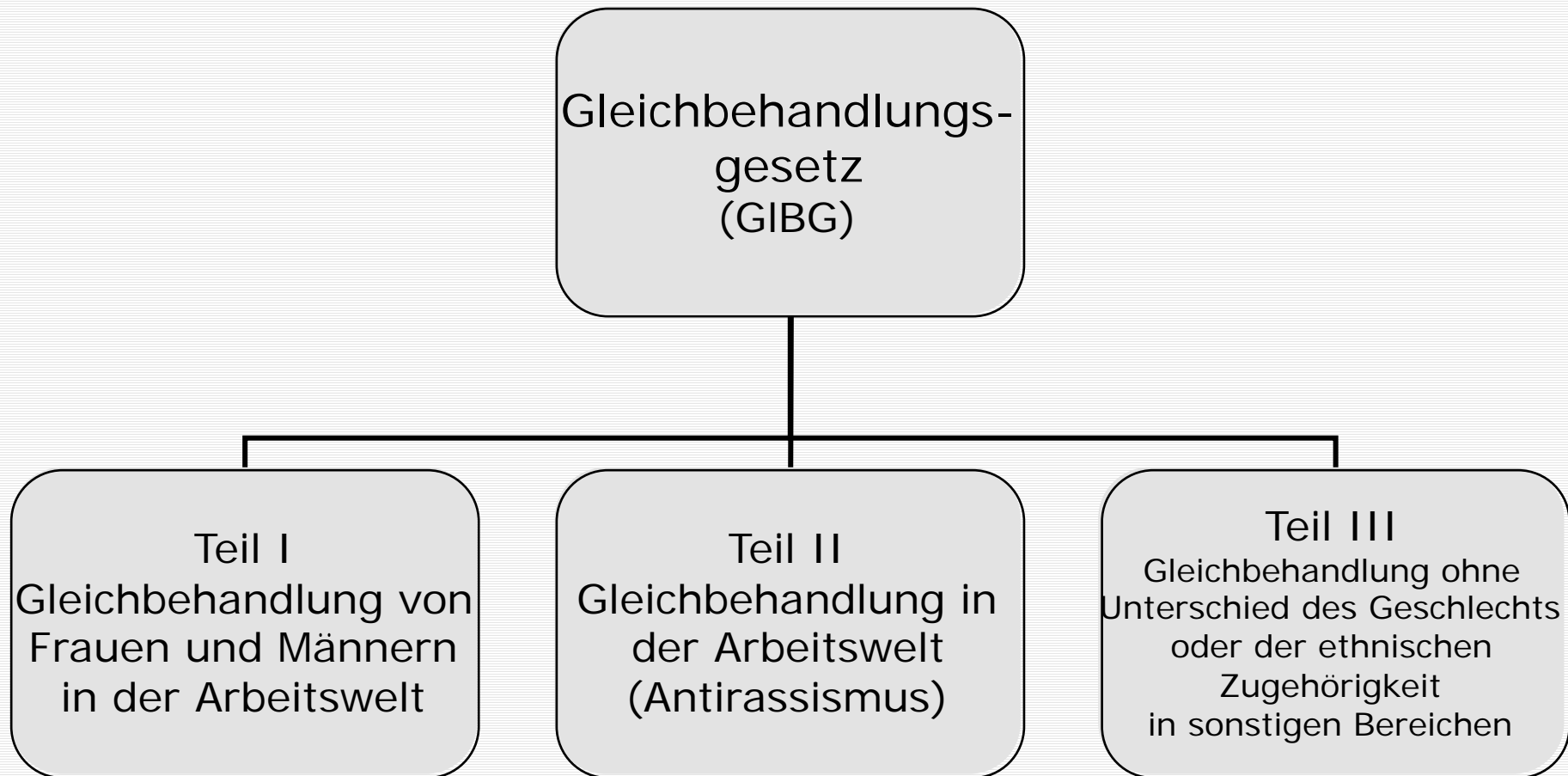


## Wie hoch ist die Arbeitslosigkeit?



Arbeitslosenquote 2009 mit und ohne Migrationshintergrund nach Labour-Force-Konzept (internationale Berechnung). Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. Bevölkerung in Privathaushalten.

# Gesetzesaufbau



# geschützte Merkmale



- Geschlecht (inkl. Transgender)
- ethnische Zugehörigkeit
- Religion
- Weltanschauung
- Alter
- sexuelle Orientierung



# Mehrfach- diskriminierung



- ungerechtfertigte Benachteiligung bezieht sich auf mehrere (zugeschriebene!) Merkmale
- Frauen besonders betroffenen \_
  - Frauen mit Migrationshintergrund (Geschlecht + ethnische Zugehörigkeit / Religion)
  - ältere Frauen mit Behinderung in der Arbeitswelt (Geschlecht + Alter + Behinderung)
- bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht nehmen

# Diskriminierungsformen



- unmittelbare Diskriminierung
- mittelbare Diskriminierung
- Anweisung zur Diskriminierung
- Person wird aufgrund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, ..... benachteiligt
- Belästigung
- Benachteiligung bei der Geltendmachung des Gleichbehandlungsgebots

# unmittelbare Diskriminierung



- durch eine Vorgangsweise wird eine Person aufgrund eines Merkmals schlechter gestellt als eine andere in der gleichen Situation
- Frau A wird von einer Firma ausschließlich im Lager beschäftigt, weil sie schwarz ist. Sie bekommt keine Möglichkeit im besser bezahlten Verkauf tätig zu sein.  
⇒ unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

# mittelbare Diskriminierung



- durch anscheinend neutrale Maßnahmen, Verordnungen oder Verfahren werden Personengruppen mit bestimmten (gesetzlich geschützten) Merkmalen schlechter gestellt als Personengruppen, die diese Merkmale nicht aufweisen
- In einem Unternehmen sind die Teilzeitbeschäftigten fast gänzlich Frauen. Weiterbildungsmaßnahmen bekommen in diesem Unternehmen aber nur Vollzeitbeschäftigte.  
⇒ mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

# Belästigung



- unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Diskriminierungsgründe im Zusammenhang steht und
  - die die Würde der betroffenen Person verletzt,
  - die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
  - die ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft
  
- Frau muss ihren türkischen Vornamen im Betrieb ablegen und wird ausschließlich Heidi angesprochen ⇒ Belästigung

# Ausnahmen



- **Geschlecht** \_ positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männer und Frauen (Quotenregelungen)
- **ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung** \_ wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung (Ausscheiden bei Erreichen eines bestimmten Alters aus Sicherheitsgründen – PilotIn)
- **Religion und Weltanschauung** – „Tendenzbetriebe“ wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung angesichts des Ethos der Organisation (ReligionslehrerIn in katholischer Schule, nicht Reinigungskraft oder Sekretärin in katholischem Krankenhaus)
- **Staatsbürgerschaft** – Fremdengesetzgebung wird vom GIBG nicht berührt (AsylG, FrG, AuslBG), (Abstellen auf eine Bewilligung nach dem AuslBG bei Einstellung zulässig)

# Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt

(iVm einem Dienstverhältnis)



- Begründung des Arbeitsverhältnisses
- Festsetzung des Entgelts
- Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen (Ermäßigungen in Betriebskantine)
- Aus- und Weiterbildung, Umschulung
- beruflicher Aufstieg (Beförderungen)
- sonstige Arbeitsbedingungen (Urlaubs- und Schichtenteilung)
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses

# Rechtsfolgen (Beispiele)



Begründungsdiskriminierung	Ersatz des finanziellen Schadens UND Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung (bis 500,- € oder mind. 2 Monatsentgelte)	6 Monate
Entgeltdiskriminierung	Ersatz der Differenz zwischen dem ausgezahlten und dem höherem Lohn des/der ArbeitkollegIn UND Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung (mind. 1.000,- €)	3 Jahre
Beendigungsdiskriminierung	Anfechtung der Kündigung bzw. Auflösung ODER Ersatz des finanziellen Schadens UND Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung (mind. 1.000,-€)	14 Tage 6 Monate
Belästigung	Ersatz des finanziellen Schadens UND Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung (mind. 1.000,-€)	1 Jahr
Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung bzw. Umschulung	Einbeziehung in die entsprechende betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahme ODER Ersatz des finanziellen Schadens UND Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung (mind. 1.000,- €)	3 Jahre



# Beweislast



- betroffene Person muss Diskriminierung nur glaubhaft gemacht werden
- Gegenseite muss beweisen, dass anderes, nicht vom GIBG verpöntes Motiv für Ungleichbehandlung ausschlaggebend war
- Abwägung, welche Aussage wahrscheinlicher ist, erfolgt durch GBK/Gericht



# Rechtsdurchsetzung



- mögliche Verfahren:
  - Gleichbehandlungskommission (GBK) und/oder
  - Gerichtsverfahren
  - im Zusammenhang mit einer Behinderung ⇒  
verpflichtende Schlichtung vor dem Bundessozialamt



# Verfahren vor der GBK



- kostenlos
- 3 Senate
- Fristhemmung für Gerichtsverfahren (außer bei Kündigungsanfechtung)
- Beiziehung / Vertretung durch NGO's
- keine verbindliche Entscheidung
- kein Schadenersatz
- lange Dauer (ca. 1,5 Jahre)



# Verfahren vor Gericht



- Kündigungsanfechtung nur bei Gericht
- Fristen
- Prozesskostenrisiko
- Anwaltpflicht ab 5.000,- € Streitwert (nicht Arbeits- und Sozialgericht)
- Rechtsmittel
- Schadenersatz
- rechtlich durchsetzbares Urteil



## Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Luftbadgasse 14 – 16

1060 Wien

Tel.: ++43 (0) 1 – 961 0585 – 24

Fax: ++43 (0) 1 – 929 1399 – 99

Mail: [info@klagsverband.at](mailto:info@klagsverband.at)

Web: [www.klagsverband.at](http://www.klagsverband.at)