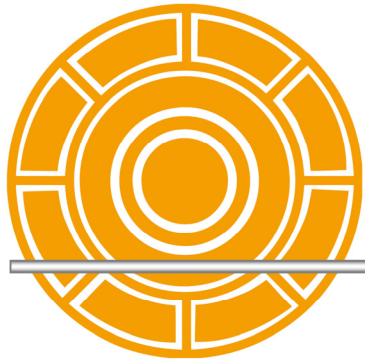




Rechtliche Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung

Eva Lang
Linz 9.6.2011



Inhalt

- Gesetzliche Grundlagen
- Geschützte Merkmale
- Fälle aus der Beratung
- GBK und / oder Gericht?



Was ist Diskriminierung?

lateinisch: discriminare, d.h. trennen / unterscheiden

Gleichbehandlung = ein Menschenrecht, das für alle gleichermaßen gilt, konkretisiert in Art 7 B-VG und Gleichbehandlungsgesetzen

Diskriminierung = eine Ungleichbehandlung

- wegen einem bestimmten Merkmal
- die nachteilig und
- nicht gerechtfertigt ist

Belästigung = eine Form von Diskriminierung



Gleichbehandlungsbestimmungen

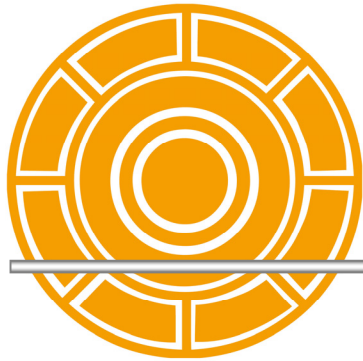
EU- Anti-Diskriminierungsrichtlinien

Gleichbehandlungsgesetz für die
Privatwirtschaft 9. Novelle ab 1.3.2011 in Kraft
Gesetz über die **Gleichbehandlungskommission**
und die **Gleichbehandlungsanwaltschaft**

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für den öff. Dienst

Landes-Antidiskriminierungsgesetze für den
Landesdienst

Behindertengleichstellungsgesetze (auf
Bundesebene)



Diskriminierungsgründe

- Geschlecht (Frau, Mann, Transgender, Familienstand)
- ethnische Zugehörigkeit (Sprache, Kultur, Sitten)
- Religion (religiöse Kleidung, Bräuche)
- Weltanschauung
- Alter
- sexuelle Orientierung (homo-, hetero-, bisexuell)
- Behinderung (langdauernde Krankheit)



Merkmale Ethnische Zugehörigkeit

- Auslegungsmaßstab sind völkerrechtliche Normen
- Hautfarbe, Abstammung, nationaler Ursprung, Volkstum (CERD)
- Sprache, nationale Herkunft (Art 26 ICCPR)
- Hautfarbe, Sprache, nationale oder soziale Herkunft, Zugehörigkeit zu nat. Minderheit (Art 14 MRK)



Merkmale Ethnische Zugehörigkeit

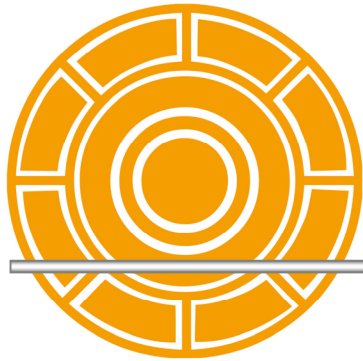
- Vermeidung des Begriffs „Rasse“:
auf biologische Verwandtschaftsverhältnisse zu einer bestimmten Volksgruppe kommt es nicht an!
- Geschützt sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie von der regionalen Mehrheit nicht als zugehörig angesehen werden



Merkmale

Ethnische Zugehörigkeit

- Ethnien als „imaginierte Gemeinschaften“, die durch Bekenntnis oder Fremdzuschreibung entstehen
- und deren Gemeinsamkeit sich aufgrund von Hautfarbe, Herkunft, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten ergibt
- weite, kulturell orientierte Begriffsauslegung!



Merkmale Religion

- wegen des Ziels der EU-RL weit auszulegen
- Nicht auf gesetzlich anerkannte Religionsgemeinschaften und Gemeinschaften nach BekGG beschränkt
- Bekenntnis, Vorgaben für die Lebensweise und Kult müssen vorhanden sein
- Bsp: AN ist Wicca-Priesterin



Merkmale Religion

- Das Tragen von Symbolen und Kleidungsstücken ist geschützt, sofern daraus eine bestimmte Religionszugehörigkeit der TrägerInnen abgeleitet werden kann bzw diese als Ausdruck einer bestimmten Religion aufgefasst werden



Gleichbehandlungsgesetz

Gleichbehandlung von **Frauen und Männern**

- in der **Arbeitswelt**
- bei der **Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen**

Beispiele:

Versicherungsverträge

Fahrschein für Transportmittel

Freizeiteinrichtungen

Friseur/in



Gleichbehandlungsgesetz

Diskriminierungsverbot aufgrund
**ethnischer Zugehörigkeit, Religion
oder Weltanschauung, Alter oder
sexueller Orientierung**

- in der **Arbeitswelt**



Diskriminierungsschutz im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis umfasst:

Stelleninserate

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Entgelt / Sozialleistungen

betriebliche Aus- und Weiterbildung / Umschulung

beruflichen Aufstieg

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Diskriminierung durch (sexuelle) Belästigung

Viktimisierung (negative Reaktion auf Beschwerde bzw. Unterstützung)



Stellenausschreibung

Bewachungsunternehmen sucht Betriebswächter. Anforderungen: einwandfreier Leumund, perfekte Deutschkenntnisse, Führerschein B, 2 bis 3-jährige Berufserfahrung, EU-Staatsbürgerschaft. Bewerber aus der Region werden bevorzugt.

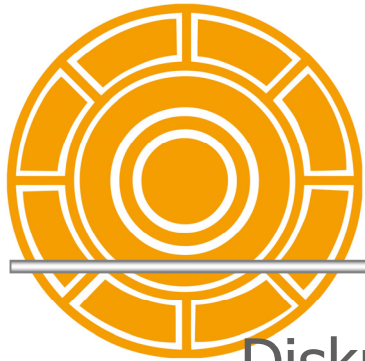


Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt

Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung, Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses

Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnen- oder ArbeitgeberInnenorganisation oder Berufsorganisation, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen

Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit

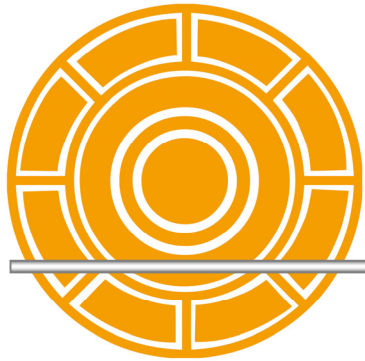


Gleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt

Diskriminierungsverbot aufgrund **ethnischer Zugehörigkeit** bei

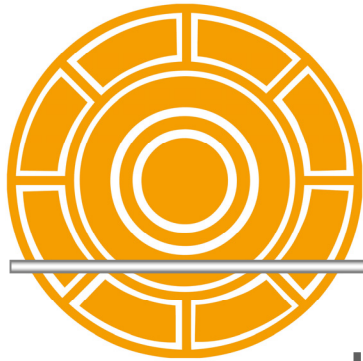
- **sozialer Sicherheit**
- **Gesundheitsdiensten**
- **Bildung**
- **Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen (z.B. Lokale, Verkehrsmittel)**
- **Zugang zu Wohnraum**

Unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit gilt nicht als Diskriminierung



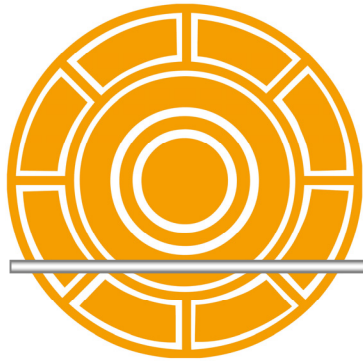
Geschützte Merkmale

- Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt unabhängig davon, ob der Umstand, auf Grund dessen die Diskriminierung erfolgt (z.B. Religion oder Herkunft) tatsächlich vorliegt oder nur vermutet wird!



Belästigung

- steht im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit oder der Religion
- bezweckt oder bewirkt Würdeverletzung
- schafft einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld oder bezweckt dies



Beispiele

Eine Vorgesetzte reißt ihrer muslimischen Angestellten das Kopftuch herunter

Ein Kundin wird von einer Verkäuferin als "Negerin" bezeichnet

Ein Lehrer macht gegenüber einem Schüler fortlaufend türkenfeindliche "Witze"



Judikatur zur Bemessung des Schadenersatzes

LG für ZRS Wien 30.3.2007, 35 R 68/07w:

„An Ausländer verkaufen wir nicht“

(€ 800,--)

BG St. Pölten 29.1.2010, 4 C 480/09x:

Einlassverweigerung aus ethnischen Gründen

(€ 1.444,-- für 2 Vorfälle)

HG Wien 19.1.2011, 1 R 129/10g:

Einlassverweigerung aus ethnischen Gründen

(€ 1.000.-)



Fälle GBK

Ethnische Zugehörigkeit

- GBK Senat II: seit Juli 2004
 - 53 Fälle, in denen eine Diskr. wegen ethn. Zugehörigkeit geltend gemacht wurde
 - Davon 23 Fälle inhaltlich entschieden
 - Schwerpunkte: Begründung AV, Belästigung, Beendigung AV



GBK II/1/05

Ethnische Zugehörigkeit

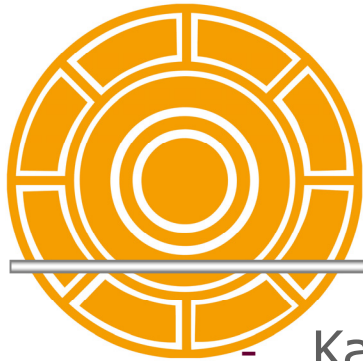
- Schwarz: Küchenhilfe, nicht Kellnerin!
 - Laut Stellenausschreibung 5 Servierstellen zu besetzen
 - Voraussetzung „Praxis und gute Deutschkenntnisse“
 - Im Vorstellungsgespräch wird mitgeteilt, dass sie aufgrund ihrer dunklen Hautfarbe nicht als Kellnerin, aber als Küchenhilfe eingestellt werden könne
 - Behauptung der AG, dass sie viele nichtösterr. AN beschäftige, war nicht überzeugend, da diese gerade fast ausschließlich als Küchenhilfspersonal tätig sind
 - Fachexperte NGO: bei sichtbaren Minderheiten steht oft der Aspekt der Antizipierung vermeintlicher Kundenwünsche im Vordergrund



GBK II/1/05

Ethnische Zugehörigkeit

- Gutachten GBK 29.11.1994 (in ARD 4615/1/95):
ein Akzeptieren der (angeblichen) Erwartungshaltungen von KundInnen als sachliche Rechtfertigung würde darauf hinauslaufen, gerade jene stereotypen Vorurteile aufrechtzuerhalten, denen durch das Gleichbehandlungsgesetz entgegengetreten werden soll
- EuGH 5.3.2009, Rs C-388/07 (Age Concern England):
rein individuelle Motive, die der Situation eines Arbeitgebers / einer Arbeitgeberin eigen sind – wie zB die Verbesserung der Wettbewerbssituation oder die Entwicklung des Umsatzes - , lassen keine Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot zu.



GBK II/2/05

Ethnische Zugehörigkeit

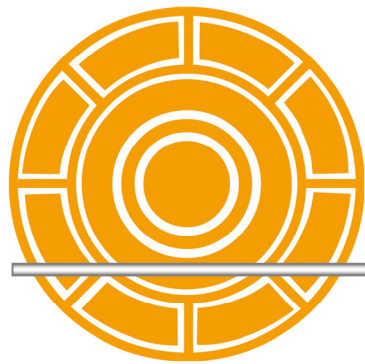
- Kameltreiber, Araberarsch, da muss ein Hitler her!
- Transportarbeiter jordanischer Herkunft wird von seinen Kollegen unter Bezugnahme darauf beschimpft
- Lustigmachen über Alkoholverzicht und Benützung des Gebetsteppichs
- Mehrfache Meldung an den Prokuristen führt zu Ermahnungen („vertragt euch bitte!“, aber keiner Verbesserung der Situation
- Nach einer Tötlichkeit (Würgegriff, Schläge) und dem dringenden Ersuchen um Abhilfe äußert der Prokurist, er könne nichts dazu sagen, er sei nicht dabei gewesen
- AN löst AV auf eigenen Wunsch einvernehmlich



GBK II/2/05

Ethnische Zugehörigkeit

- rauerer Umgangston im Möbelpackergewerbe entschuldigt nicht eindeutig ethnisch / rassistisch konnotierte Beleidigungen
- „Tschusch!“ ist ja kein Schimpfwort!
- GBK: es entspricht der allgemeinen Lebenserfahrung, dass raue Formen zwischenmenschlicher Kommunikation Eingriffe in die durch das Gleichbehandlungsgesetz geschützte persönliche Sphäre geradezu begünstigen
- Tatbestand der Belästigung knüpft an subjektives Empfinden des Betroffenen
- Fehlverhalten des Betroffenen rechtfertigt keinen Verstoß gegen die im GlBG normierten Diskriminierungsverbote



Titulierung als „Scheiß-Neger“ durch Polizeibeamten

OGH 14.1.2004, 13 Os154/03, zu § 115 StGB :

Durch die inkriminierte Äußerung wird der Beleidigte eindeutig mit objektiv gegebenem Bezug auf seine Zugehörigkeit zur schwarzen Rasse als (ethnisch, kulturell oder moralisch) schlechthin minderwertig abqualifiziert und damit im unverzichtbaren Kern seiner Persönlichkeit getroffen. Es liegt eine grob diskriminierende, die Menschenwürde verletzende Beschimpfung vor.



GBK II/50/08

Ethnische Zugehörigkeit

- Akzentfreies Deutsch im Amtsgebäude
- Österreichischer Staatsbürger äthiopischer Herkunft, seit 15 Jahren in der Sicherheitsbranche tätig, bewirbt sich über AMS-Stellenanzeige als Portier
- Mitarbeiterin des Bewachungsunternehmens fragt nach seiner EU-Staatsbürgerschaft, nimmt aber Personalausweis nicht zur Kenntnis
- Einer nachfragenden NGO wird gesagt, es sei akzentfreies Deutsch für die Stelle erforderlich



GBK II/50/08

Ethnische Zugehörigkeit

- AG: der Bewerber habe auf die Fragen mit Unverständnis reagiert; er sei überqualifiziert; akzentfreies Deutsch sei ein Wunsch des Auftraggebers
- GBK: akzentfreies Deutsch ist kein Kriterium in der Stellenausschreibung
- Senat macht sich selbst ein Bild von den Sprachkenntnissen des Bewerbers
- Hautfarbe als tatsächlicher Grund für die Ablehnung ist sehr wahrscheinlich
- Aufforderung zu 2 ME Schadenersatz im Prüfungsergebnis – Bewerber möchte Entschuldigung



Ethnische Zugehörigkeit

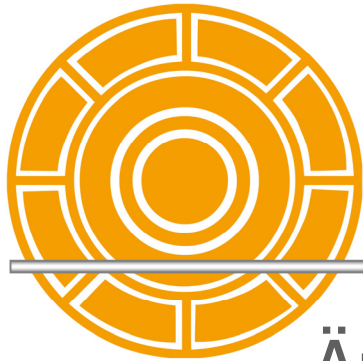
UVS Wien 11.3.2008, GZ
06/42/318/2008

- In Stellenausschreibung wird Küchenhilfe mit ausgezeichneten Deutschkenntnissen und österreichischer Staatsbürgerschaft gesucht
- UVS: dadurch wird Bewerbung von Personen mit Migrationshintergrund ausgeschlossen; Küchenhilfetätigkeiten können auch ohne öst. Staatsbürgerschaft erbracht werden; ausgezeichnete Deutschkenntnisse sind nicht erforderlich
- Geldstrafe € 75.- gem. § 24 GIBG



Fälle GBK Religion

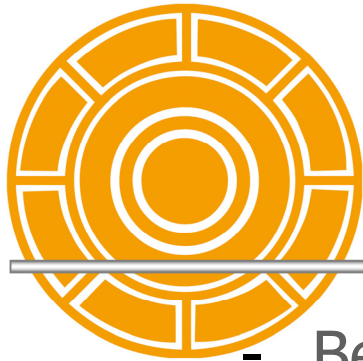
- GBK Senat II: seit Juli 2004
 - 17 Fälle, in denen eine Diskr. wegen der Religion geltend gemacht wurde
 - Davon 12 Fälle inhaltlich entschieden
 - Islam, Sikh, Zeugen Jehovas, serbisch-orthodox
 - Schwerpunkt: Begründung AV / Kopftuch



GBK II/70/08

Religion

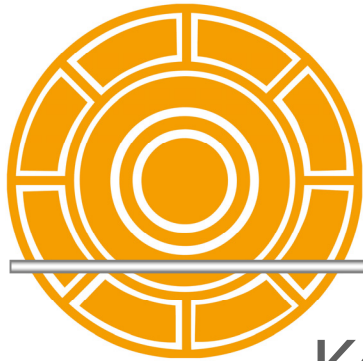
- Ärztin mit Kopftuch unerwünscht!
- Leitender Kurarzt bestätigt ihr Bestqualifikation, Vorstand lehnt Kopftuch wegen konservativer Klientel ab; verweist auf Bekleidungs Vorschriften
- Nach Ablehnung der Ärztin wird Stelle neu ausgeschrieben
- ASG-Klage bei laufendem GBK-Verfahren, Zahlung von € 4.500.- (2 ME)



GBK II/70/08

Religion

- Bestqualifikation war unbestritten
- AG muss sich bei Bedenken wegen Kundenwünschen im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot des GIBG selbst mit den dahinter stehenden Stereotypen inhaltlich auseinandersetzen
- Bekleidungs Vorschriften sind so zu gestalten, dass einer Frau damit das Recht, ein islamisches Kopftuch als Ausdruck ihrer Religionszugehörigkeit zu tragen, nicht verwehrt wird.
- Verweis auf Erlass des Wiener KAV zum Tragen von Kopfbedeckungen (OP, Dialyse, Intensiv- und Isoliereinheiten, Psychiatrie)



GBK II/5/05

Religion

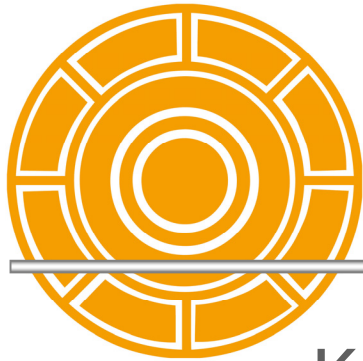
- Kein Kirpan im Umschulungskurs
- Kursleiterin fordert Sikh auf, den Kirpan während des Kurses wegen des Waffenverbotes in der Hausordnung abzulegen
- Er weigert sich unter Berufung auf seine religiöse Pflicht
- In der Folge wird er vom Kurs ausgeschlossen und verliert die Notstandshilfe



GBK II/5/05

Religion

- GBK prüft Kompromissvorschläge seitens des Kursträgers
- Befragung einer Fachperson ergibt:
- Größe des Kirpans ist nicht vorgeschrieben, viele Sikhs tragen ihn symbolisch als Kettenanhänger
- Dies wäre dem Teilnehmer zumutbar gewesen, daher im Sinne einer Interessenabwägung keine Diskriminierung



GBK II/27/07

Religion

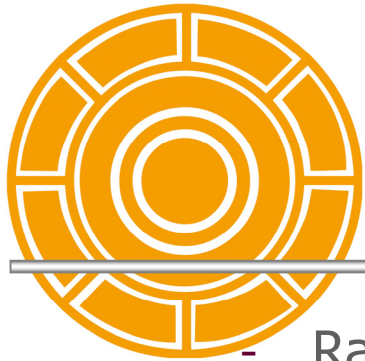
- Kopftuch gefährdet nicht die Sicherheit
- Näherin bewirbt sich in Textilunternehmen
- Nach Aufforderung, das Kopftuch abzulegen, bietet sie an, nur ein Untertuch zu tragen
- AG verneint dies unter Hinweis auf den AN-Schutz



GBK II/27/07

Religion

- Rechtsauskunft des BMWA: Kopftuch ist für die konkrete Tätigkeit unbedenklich
- AG: Betriebsanweisung, wegen der Gefahrenquellen in der Produktionshalle keine losen Kleidungsstücke zu tragen, trifft auch Männer
- Für den Senat war nicht erkennbar, inwieweit die Betroffene durch das gegenständliche Verbot gegenüber anderen Personen eine Schlechterstellung erfahren haben soll (Verneinung einer mittelbaren Diskriminierung)
- GAW bringt Feststellungsklage gem. § 5 Abs 5 GBK-GAW-G ein.
- Vergleich: Amira-Kopftuch ist erlaubt, AG übernimmt wöchentliche Reinigung von 5 Tüchern pro AN



GBK II/101/10

Religion

- Ramadan darf eingehalten werden
 - AN ist als Betriebselektriker in Nahrungsmittelproduktion tätig
 - Am 3. Tag des Ramadan ersucht ihn der GF, ihn näher über die einzuhaltenden Vorschriften aufzuklären
 - GF fordert AN auf, während der Arbeit zu essen und zu trinken, da er ansonsten Zweifel an seiner Leistung habe und sich von ihm trennen müsse
 - AN holt religiöse Auskunft, dass für ihn keine Ausnahme gelte, und verweist darauf, dass er auch in vorigen AVs stets gefastet habe
 - AN bietet an, für die Zeit des Ramadan in bezahlten oder unbezahlten Urlaub zu gehen

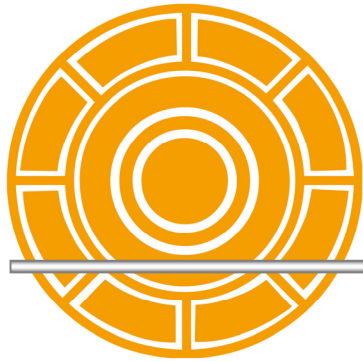


GBK II/101/10

Religion

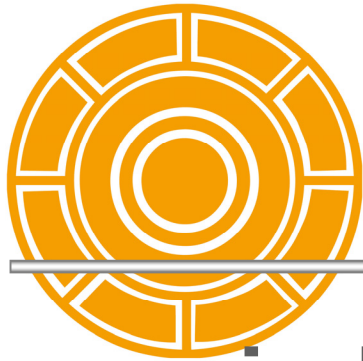
- AG führt als Grund für Beendigung mangelnde elektrische und elektronische Kenntnisse an
- Vor GBK teilt AG mit, man habe vermieden, den AN auf seine unzureichenden Kenntnisse hinzuweisen, da dies im Sinne des Betriebsklimas und aus menschlichen Gründen nicht zweckmäßig erschienen sei
- GBK bejaht Diskriminierung unter Hinweis auf Motivbündeltheorie:

Es genüge, wenn das geschützte Merkmal bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften oder Handlungen – wie hier die Religion des Betroffenen und seine religiös motivierte Entscheidung, zu fasten - innerhalb des „Motivbündels“ mitursächlich für die Kündigung ist. (OGH 8 ObA 8/09y, 2.4.2009)



Erzielte Vergleiche in Kopftuchfällen 2010/11

- Gekündigte Kassenkraft erhält € 2.500.- und wird wieder eingestellt
- Kindergartenhelferin, die nach Elternprotest gekündigt wird, erhält € 3.000.- und wird wieder eingestellt
- Zahnärztl. Assistentin erhält nach Kündigung € 4.000.- und verzichtet auf das Angebot einer geringfügigen Weiterbeschäftigung
- Vor Klageeinbringung: gekündigte Handelsangestellte macht Vermögensschaden geltend



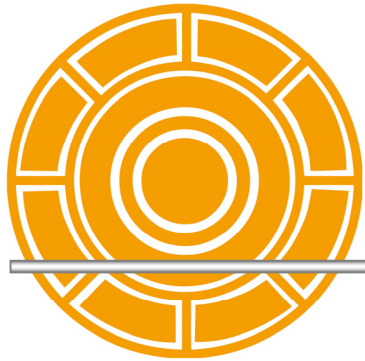
Verantwortliche

in der Arbeit

- > ArbeitgeberIn
- > bei Belästigung auch Dritte
(Kollege/Kollegin, Gäste, KundInnen)

bei Gütern und Dienstleistungen

- > die Anbieter von Dienstleistungen und die diskriminierende Person



Beweislastumkehr

Betroffene Person muss Diskriminierung glaubhaft machen

Arbeitgeber/in muss beweisen, dass es wahrscheinlicher ist, dass ein anderes Motiv für die Ungleichbehandlung ausschlaggebend war



Rechtsfolgen

Diskriminierungen

Schadenersatzansprüche

Teilweise gesetzliche Mindestbeträge:

1000.- für Belästigung

500.- für diskriminierende Äußerung im Bewerbungsverfahren

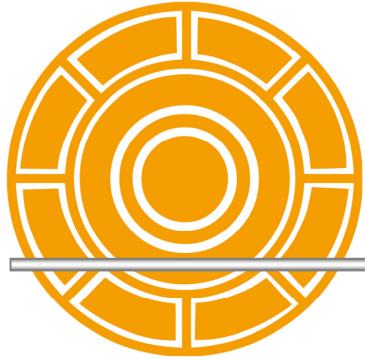
2 Monatsentgelte, wenn jemand bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte

Generell auch Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung

Bei Beendigung: Anfechtung oder Vermögensschaden

Stellenausschreibung

Verwaltungsstrafen



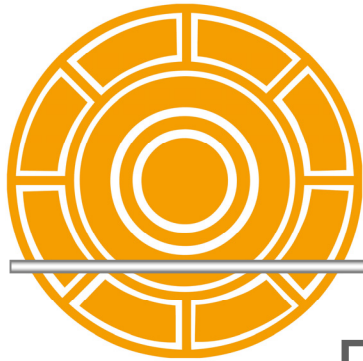
Fristen für die gerichtliche Geltendmachung

14 Tage für Kündigungsanfechtung ODER
6 Monate für Vermögensschaden bei
Beendigung

6 Monate für Einstellungs- und
Beförderungsdiskriminierung

1 Jahr bei Belästigung,
sexueller/geschlechtlicher Belästigung

3-jährige Verjährungsfrist bei allen anderen
Tatbeständen



Einzelfallprüfung durch Gleichbehandlungskommission

ExpertInnenmeinungen ohne Rechtskraft

Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung
gehemmt

Beweismittel vor Gericht (abweichende
Entscheidung ist zu begründen)

Verfahren endet mit Vorschlägen

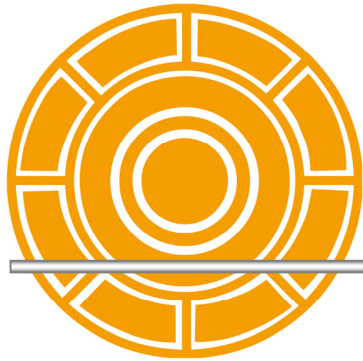
kostenloses, nicht öffentliches Verfahren



Vergleich der Verfahren

GBK Gerichte

- Entscheidungen nicht rechtlich durchsetzbar
 - SpezialistInnen
 - AVG-Verfahrensvorschriften: materielle Wahrheitsfindung
 - nicht öffentlich
 - getrennte Befragungen möglich
 - Vorschläge, Berichtslegung
 - Schlichtung, Vermittlung
- rechtlich durchsetzbares Urteil
 - RichterInnen keine SpezialistInnen
 - ZPO: Parteienmaxime
 - kontradiktorisch
 - Individuelle Rechtsdurchsetzung
 - Vergleichsabschlüsse



Was kann Betroffene/r konkret tun?

Betroffene
Person

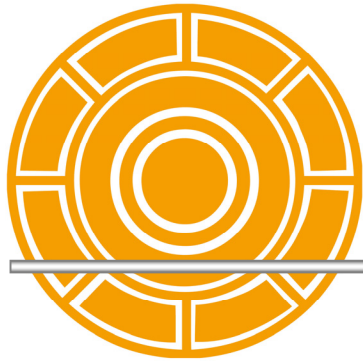
Daten erheben;
Informationen besorgen;
Gedächtnisprotokoll

Fachgewerkschaften/AK/NGOs

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Gleichbehandlungskommission

Arbeits- und Sozialgericht



Weiterführende Informationen

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

(Fall des Monats)

www.frauen.bka.gv.at

(Entscheidungen der GBK Senat II)

www.klagsverband.at

(Kommentare zu GBK-Entscheidungen,
Urteile)