



GLEICHBEHANDLUNG IN DER ARBEITSWELT

BIANCA SCHRITTWIESER, AK WIEN

23.11.2017

EINLEITUNG

- Vom Gleichbehandlungsgesetz 1979 zum GIBG 2004
- Schrittweise Erweiterung (Geltungsbereich, Tatbestände, Sanktionen, Institutionen)
- EU-RI und EuGH als Motor des Gleichstellungsrechts
- 2013: Umsetzung Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie im GIBG
- Keine EU Vorgabe: Einkommensberichte, Angabe des Mindestentgelts bei Stelleninseraten, Quote in Aufsichtsräten
- Schutz des GIBG aktuell: innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt (ohne levelling up!)

GESCHÜTZTE MERKMALE: TAXATIV!

- Geschlecht, Familienstand, Transident
 - Religion oder Weltanschauung
 - Ethnische Zugehörigkeit
 - Sexuelle Orientierung
 - Alter
-
- Behinderung im Behinderten-Einstellungsgesetz (BEinstG) geregelt.

GELTUNGSBEREICH ARBEITSVERHÄLTNIS

- Begründung
- Festsetzung des Entgelts
- Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- Aus- und Weiterbildung/Umschulung
- Beruflicher Aufstieg, Beförderung
- Sonstige Arbeitsbedingungen
- Beendigung

UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

- auf Grund z.B. des Geschlechtes
- in vergleichbarer Situation
- eine weniger günstige Behandlung

- keine Rechtfertigung, Ausnahme: Alter
- Ausnahmen bei Religion oder Weltanschauung (Tendenzbetrieben)

MITTELBARE DISKRIMINIERUNG

- dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren
- benachteiligen
- Personen z.B. eines Geschlechts in besonderer Weise

z.B. Teilzeitbeschäftigte erhalten einen geringeren Stundenlohn

- Rechtfertigung möglich

z.B. kein Überstundenaufschlag, aber in Österreich Mehrstundenaufschlag

DISKRIMINIERUNG IST AUCH

- Sexuelle Belästigung
- Belästigung
- Benachteiligung
- Anweisung
- Naheverhältnis

RECHTSFOLGEN VON DISKRIMINIERUNG

- Beseitigung der Diskriminierung
- Schadenersatz
 - Vermögensschaden
 - Ersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (ideeller Schadenersatz)

RECHTSFOLGEN VON DISKRIMINIERUNG

- Vermögensschaden
 - Kriterien: tatsächlich eingetretener Schaden z.B. bei Beendigung entgangenes Entgelt
- Ideeller Schaden
 - Abschreckende Wirkung
 - Beachte Mehrfachdiskriminierung
 - Globalbemessung: Ermittlung eines Gesamtbetrages unter Berücksichtigung von Art, Dauer und Intensität der Diskriminierung
- Einzelfallprüfung erforderlich!

BEWEISERLEICHTERUNG

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



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN