



GLEICHBEHANDLUNG

IM BERUF

Rechte für Frauen

Stand: April 2022

ooe.arbeiterkammer.at

AK

Oberösterreich



Andreas Stangl
AK-PRÄSIDENT

BERUFSTÄTIGEN FRAUEN DEN RÜCKEN STÄRKEN!

Berufstätige Frauen leisten Enormes: Dass viele von ihnen neben der Arbeit und wie selbstverständlich mehr als 15 Jahre ihres Lebens für unbezahlte Betreuungsarbeit für (Enkel-)Kinder und (Schwieger-)Eltern aufbringen, ist nur ein Beispiel von vielen.

Bei der Entlohnung belegen sie allerdings kaum die Top-Positionen. In Oberösterreich verdienen sie um rund ein Drittel weniger als Männer. Die Ursachen sind vielfältig: starke Konzentration auf schlechter bezahlte Frauenbranchen, familienbedingte Berufsunterbrechungen, Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg oder auch ungleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind laut Gleichbehandlungsgesetz zwar verboten, aber wo keine Klägerin, da kein Richter/keine Richterin.

Die Arbeiterkammer trägt mit ihrem Beratungs- und Vertretungsangebot für Frauen dazu bei, dass dieses Gesetz nicht nur auf dem Papier besteht, sondern gelebt wird. Mit der Information über ihre Rechte wollen wir allen Arbeitnehmer/-innen den Rücken stärken und sie in die Lage versetzen, sich gegen Benachteiligungen in der Arbeitswelt zur Wehr zu setzen. Diese Broschüre zeigt, welche Möglichkeiten sie haben.

Andreas Stangl
AK-Präsident

In dieser Broschüre geht es vorwiegend um die Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Selbstverständlich ist aber auch jede Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, aufgrund des Alters oder der sexuellen Orientierung verboten.



INHALT

	Seite
Gleichbehandlung – was ist das?	4
Wie unterscheiden sich unmittelbare und mittelbare Diskriminierung?	5
Benachteiligung bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen und Stellenausschreibungen	6
Benachteiligung bei der Festsetzung des Entgelts/Einkommensberichte	8
Benachteiligung bei freiwilligen Sozialleistungen	9
Benachteiligung bei betrieblicher Aus- und Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg	10
Benachteiligung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	12
Benachteiligung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen	13
Sexuelle Belästigung/Geschlechtsbezogene Belästigung	14
Gleichbehandlungsgebot außerhalb des Arbeitsverhältnisses	17
Mehrfachdiskriminierung	18
Benachteiligungsverbot	18
Entschädigung	19
Beweislast	19

GLEICHBEHANDLUNG – WAS IST DAS?

Mit Gleichbehandlung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes ist gemeint, dass niemand aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt benachteiligt werden darf.

Ob eine Benachteiligung vorliegt oder nicht, wird daran gemessen, ob eine Person des anderen Geschlechts (ohne sachlichen Grund) günstigere Bedingungen in der Arbeitswelt bzw. bei der beruflichen Weiterbildung vorfindet.

„Aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- ▶ bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- ▶ bei der Festsetzung des Entgeltes,
- ▶ bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- ▶ bei der Aus- und Weiterbildung und Umschulungen,
- ▶ beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- ▶ bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
- ▶ bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Auch darf in der sonstigen Arbeitswelt niemand aufgrund des Geschlechts benachteiligt werden

- ▶ bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
- ▶ bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Interessenvertretung oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen und
- ▶ bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit.

Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor, oder wenn jemand wegen des Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts diskriminiert wird.“



WIE UNTERSCHIEDEN SICH UNMITTELBARE UND MITTEL-BARE DISKRIMINIERUNG?

Von **unmittelbarer Diskriminierung** spricht man, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.



BEISPIEL

Eine Frau bewirbt sich um eine Position im Außendienst und bekommt vom Personalchef zu hören, dass die Firma im Außendienst grundsätzlich keine Frauen beschäftigt.

Von **mittelbarer Diskriminierung** spricht man, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.



BEISPIEL

In einem Betrieb werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen nicht in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen. Die Teilzeitbeschäftigten sind zu 95 Prozent Frauen, die Regelung benachteiligt somit überwiegend Frauen. Eine sachliche Rechtfertigung für den Ausschluss der Teilzeitbeschäftigten aus der betrieblichen Altersvorsorge liegt nicht vor.

BENACHTEILIGUNG BEI DER BEGRÜNDUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN UND STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Im Zusammenhang mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses kann eine Benachteiligung bereits bei der **Ausschreibung einer Stelle** vorliegen: indem von vornherein ein bestimmtes Geschlecht ausgeschlossen wird.

Nur wenn das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgeschriebenen Tätigkeit ist (z.B. bei Models oder Sängern/-innen), darf ein Arbeitsplatz explizit für Frauen oder Männer ausgeschrieben werden.

Bei **allen Stelleninseraten** besteht die gesetzliche Verpflichtung, das Mindestentgelt für die ausgeschriebene Stelle anzugeben. Ausgenommen von dieser Bestimmung sind u.a. Freie Dienstnehmer/-innen und leitende Angestellte. Besteht im Betrieb die Bereitschaft zur Überzahlung, ist auch darauf hinzuweisen. So können sich Stellenbewerber/-innen bereits im Vorfeld informieren, mit welcher Bezahlung jedenfalls zu rechnen ist und ob „Verhandlungsspielraum“ besteht.

Verstöße durch Arbeitsvermittler/-innen (AMS bzw. private Unternehmensberater/-innen) werden auf Antrag mit Verwaltungsstrafen bis zu 360 Euro geahndet. Arbeitgeber sind beim ersten Verstoß zu verwarnen, jeder weitere Verstoß ist mit Verwaltungsstrafen bis zu 360 Euro zu ahnden. Eine Stellenbewerberin/Ein Stellenbewerber und die Anwältin/der Anwalt für die Gleichbehandlung oder die Regionalanwältin/der Regionalanwalt können einen derartigen Verstoß bei der Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft/Magistrat) anzeigen.

WAS TUN?

Erkundigen Sie sich vor dem Vorstellungsgespräch: Die AK berät Sie gerne zu den Einstufungsmöglichkeiten im jeweiligen Kollektivvertrag!

Eine **Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses** liegt vor, wenn eine Person wegen ihres Geschlechts von vornherein anders behandelt wird als eine Person des anderen Geschlechts.



BEISPIELE

- ▶ Eine junge Frau wird beim Vorstellungsgespräch gefragt, ob sie plant, irgendwann Kinder zu bekommen, und erhält den Job nicht, als sie die Frage bejaht.
- ▶ Einer Frau wird auf ihre Bewerbung hin mitgeteilt, dass für die betreffende Stelle ein Mann gesucht werde, da es keine Damentoilette gäbe.

WAS TUN?

Wenn Sie der Ansicht sind, dass das Gleichbehandlungsgebot bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses verletzt wurde, können Sie innerhalb von **sechs Monaten** Schadenersatzansprüche gerichtlich geltend machen. Ausmaß: mindestens zwei Monatsentgelte entsprechend der Bezahlung im Job, den Sie in Folge der Diskriminierung nicht erhalten haben bzw. bis 500 Euro, wenn Ihre Bewerbungsunterlagen auf Grund diskriminierender Gründe nicht einmal geprüft wurden.

Sie müssen vor Gericht die Diskriminierung glaubhaft machen, der Arbeitgeber hat im Gegenzug zu beweisen, dass andere Gründe vorlagen bzw. Sie den Job auch ohne Diskriminierung nicht bekommen hätten.

Zur Abklärung des Sachverhalts und zur Feststellung, ob eine Diskriminierung vorliegt, können Sie sich an die Arbeiterkammer oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden bzw. einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellen. Ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission hemmt den Ablauf der Frist für die gerichtliche Geltendmachung.

Im Falle eines Gerichtsverfahrens oder Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission können Sie von der Arbeiterkammer Rechtsvertretung erhalten.

BENACHTEILIGUNG BEI DER FESTSETZUNG DES ENTGELTS/ EINKOMMENSBERICHTE

Bezüglich des Entgelts dürfen weder im Arbeitsvertrag noch in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen Regelungen enthalten sein, die dem Prinzip „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ widersprechen.

In der Praxis ist es relativ einfach, festzustellen, wenn zwei oder mehrere Personen zwar die gleiche Arbeit machen, aber wegen ihres Geschlechts unterschiedlich entlohnt werden. Wesentlich schwieriger ist es, festzustellen, ob zwei Tätigkeiten, die typischerweise von Männern bzw. von Frauen ausgeübt werden, gleichwertig sind.



BEISPIELE FÜR ENTGELTDISKRIMINIERUNG

- ▶ Eine Position, die vorher mit einem Mann besetzt war, wird mit einer Frau nachbesetzt. Die Frau erhält ein geringeres Entgelt als ihr Vorgänger, obwohl sich die Aufgaben nicht geändert haben und sie gleich qualifiziert ist.
- ▶ Angelernte Arbeiterinnen werden in einem Betrieb ausnahmslos in die unterste Lohnkategorie eingestuft, angelernte Arbeiter von Anfang an in die nächsthöhere.
- ▶ Leitende Angestellte (ausnahmslos Männer) erhalten bei dienstlicher Entsendung ins Ausland höhere Reisekosten als ins Ausland entsendete Sekretärinnen (ausnahmslos Frauen).

Um einen Einblick in die betriebliche Einstufungs- und Entlohnungspraxis zu gewähren, sind Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten verpflichtet, alle zwei Jahre **Einkommensberichte** zu erstellen. Diese müssen über die Anzahl der Frauen und Männer in der jeweiligen kollektivvertraglichen oder betrieblichen Verwendungsgruppe (nach Verwendungsgruppenjahren aufgeschlüsselt) und – anonymisiert! – deren Durchschnitts- oder Medianentgelt pro Kalenderjahr (hochgerechnet auf Vollzeit) informieren. Die Einkommensberichte sind dem Betriebsrat zu übermitteln. In Betrieben ohne Betriebsrat ist der Einkommensbericht in einem Raum aufzulegen, der für alle Arbeitnehmer/-innen zugänglich ist.

WAS TUN?

Wenn Sie das Gefühl haben, in Ihrem Fall liegt eine Ungleichbehandlung beim Entgelt vor, Ihr Lohn/Gehalt liegt unter den Angaben im Einkommensbericht, haben Sie folgende Möglichkeiten:

- ▶ Sie schließen sich mit ebenfalls betroffenen Kolleginnen zusammen und wenden sich an den Betriebsrat. Dieser kann in Ihrem Namen einen Antrag auf Feststellung einer Entgeltdiskriminierung an die Gleichbehandlungskommission stellen. Auch die Arbeiterkammer unterstützt Sie dabei.
- ▶ Sie können – nach Beratung durch die Arbeiterkammer oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft – von Ihrem Arbeitgeber die Nachzahlung der ungerechtfertigten Entgeltdifferenz und die Angleichung für die Zukunft verlangen. Dabei ist zu beachten, dass Ansprüche, die länger als **drei Jahre** zurückliegen, jedenfalls verjährt sind, eine kollektivvertragliche Verkürzung dieser Frist ist aber nicht zulässig. Zusätzlich besteht Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

BENACHTEILIGUNG BEI FREI- WILLIGEN SOZIALLEISTUNGEN

Auch Benachteiligungen bei freiwilligen Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, sind Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes.



BEISPIELE

- ▶ Auf eine betriebliche Familienzulage haben ausschließlich Männer Anspruch.
- ▶ Die Angehörigen von männlichen Bediensteten einer Firma werden in die betriebliche Krankenzusatzversicherung einbezogen, die Angehörigen weiblicher Beschäftigter nicht.

Als Arbeitnehmer/-in haben Sie Anspruch auf Gewährung der entsprechenden Sozialleistung. Sozialleistungen sind mit dem Arbeitsverhältnis verbundene zusätzliche Leistungen des Betriebes. Bekommen Sie diese nicht, können Sie sie innerhalb von drei Jahren über das Arbeits- und Sozialgericht oder die Gleichbehandlungskommission einfordern. Zusätzlich besteht Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

BENACHTEILIGUNG BEI BETRIEBLICHER AUS- UND WEITERBILDUNG UND BEIM BERUFLICHEN AUFSTIEG

Betriebliche Aus- und Weiterbildung wird Arbeitnehmern/-innen vielfach erst ab einer bestimmten hierarchischen Position angeboten, wodurch Frauen von vornherein benachteiligt werden. Ob eine Diskriminierung vorliegt, ist im Einzelfall zu prüfen.

Beim beruflichen Aufstieg liegt eine Diskriminierung jedenfalls vor, wenn die Frau zwar die gleichen oder sogar bessere Voraussetzungen für eine höhere Position mitbringt, ihr ein Mann aber vorgezogen wird.



BEISPIELE

- ▶ Im Unterschied zu den Männern im Betrieb, die bereits nach eineinhalb Jahren mit einer höher bewerteten Funktion betraut werden, muss eine Frau vier Jahre auf einen derartigen Aufstieg warten.
- ▶ Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/-innen dürfen zwar an Weiterbildung teilnehmen, allerdings im Gegensatz zu Vollzeitbeschäftigten nur in ihrer Freizeit.
- ▶ Vollzeitbeschäftigte müssen die Ausbildungskosten im Falle des Ausscheidens aus dem Betrieb anteilig zurückzahlen, wenn sie innerhalb von zwei Jahren aus dem Betrieb ausscheiden – für Teilzeitbeschäftigte beträgt die Frist vier Jahre.

WAS TUN?

Nach Klärung des Sachverhaltes im Rahmen einer Beratung durch die Arbeiterkammer oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft können Sie entweder bei der Gleichbehandlungskommission einen Antrag auf Feststellung einer Diskriminierung stellen oder direkt bei Gericht Schadenersatzansprüche geltend machen.

Im Falle einer Diskriminierung bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung besteht Anspruch auf Einbeziehung in die konkrete Ausbildungsmaßnahme oder Schadenersatz (wenn die Ausbildung z.B. in anderer Form außerbetrieblich nachgeholt werden muss).



Die Höhe des Schadenersatzes bei der Aufstiegsdiskriminierung beträgt mindestens drei Monate Entgeltdifferenz auf das Entgelt, das bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg bezahlt worden wäre.

Bis zu 500 Euro stehen dann zu, wenn Ihre Bewerbungsunterlagen nicht einmal geprüft wurden (z.B. weil der Betrieb keine Teilzeitkraft für die ausgeschriebene Position will).

Die Frist für die gerichtliche Geltendmachung beträgt **sechs Monate**; sie wird durch eine Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission gehemmt.



BENACHTEILIGUNG BEI DER BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Frauen eher gekündigt werden als Männer. Ursache dafür kann sein, dass sie sich gegen eine vermutete Diskriminierung zur Wehr gesetzt oder Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend gemacht haben, oder es liegt die Ursache im Familienstand begründet, wenn zum Beispiel eine Schwangerschaft in nächster Zeit vermutet wird. Beides widerspricht dem Gleichbehandlungsgebot.

Auch eine Auflösung in der Probezeit oder die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses kann unzulässig sein, wenn diese auf diskriminierende Gründe zurückzuführen ist, z.B. in Zusammenhang mit einer Schwangerschaft steht.

WAS TUN?

Achtung: Die Frist für die Anfechtung einer Kündigung, Entlassung oder Auflösung in der Probezeit wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebots beträgt lediglich **14 Tage**. Im Falle einer Befristung muss eine Feststellungsklage binnen 14 Tagen ab Ende des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend gemacht werden.

Wenn z. B. aufgrund der Arbeitsbedingungen ein Verbleib im Betrieb unzumutbar erscheint, besteht die Möglichkeit, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen sich gelten zu lassen. In diesem Fall besteht Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung; die Frist für die gerichtliche Geltendmachung beträgt **sechs Monate**.

Setzen Sie sich bitte in jedem Fall sofort mit der Arbeiterkammer bzw. der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Verbindung.

Wichtig: Ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission hemmt den Ablauf der Fristen.

BENACHTEILIGUNG BEI DEN SONSTIGEN ARBEITSBEDINGUNGEN

Alle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, die nicht einem der vorher genannten Bereiche zugeordnet werden können, die aber mit dem Arbeitsverhältnis zu tun haben, sind ebenfalls vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst.



BEISPIELE

- ▶ Männlichen Angestellten einer Firma wird von vornherein eine Schreibkraft zugeteilt. Von weiblichen Angestellten in einer vergleichbaren Position wird erwartet, dass sie ihre Schreibarbeiten selbst erledigen.
- ▶ Frauen, die vom Karenzurlaub zurückkehren, werden auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt, Männer mit den gleichen Arbeitsverträgen werden nur mit ihrer Zustimmung auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt.
- ▶ Versicherungsvertreter erhalten Diensthandy und Dienstauto und ein Einzelbüro, Versicherungsvertreterinnen hingegen nicht.

WAS TUN?

Auch in diesen Fällen ist es notwendig, vorerst den Sachverhalt genau zu klären und zu diesem Zweck Beratung in Anspruch zu nehmen.

Im Anschluss kann ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet werden oder direkt die Beseitigung der Diskriminierung bzw. Entschädigung für die erlittene persönliche und finanzielle Beeinträchtigung (Schadenersatzanspruch) bei Gericht eingeklagt werden (**Frist: drei Jahre**).

Da es sich in diesen Fällen um Konflikte handelt, die bei aufrechtem Arbeitsverhältnis auszutragen sind, ist es sinnvoll, in erster Linie eine Lösung im Wege von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber anzustreben. Dabei unterstützt Sie Ihr Betriebsrat, die Arbeiterkammer und die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG/ GESCHLECHTSBEZOGENE BELÄSTIGUNG

Mehr als die Hälfte aller Fälle, die an die Gleichbehandlungsberatung der Arbeiterkammer herangetragen werden, betreffen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz. Warum das so ist, kann nur vermutet werden: Wahrscheinlich handelt es sich dabei um die unerträglichste und entwürdigendste Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sodass der Leidensdruck hier besonders groß ist.

Eine sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn

- ▶ ein der sexuellen Sphäre zugehöriges bzw. geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist,
- ▶ eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt,
- ▶ der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten/eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, der Vorgesetzten oder Kollegen/-innen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung gemacht wird, die Auswirkungen etwa auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbildung, Beförderung oder Entlohnung hat.

Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor oder wenn jemand aufgrund des Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell oder geschlechtsbezogen belästigt wird.

Der Tatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung sanktioniert sprachliche Äußerungen oder sonstige Verhaltensweisen, die eine Abwertung eines Geschlechts darstellen, wie z.B. „Sie als Frau können ja ohnehin bloß Kaffee kochen“. Ein anderes Beispiel gegenüber Männern wäre: „Sie als Mann sind für diese Aufgabe bei weitem zu unsensibel.“

Wesentlich ist, dass die belästigte und nicht die belästigende Person definiert, ob sie ein konkretes Verhalten als Belästigung empfindet oder nicht. Das Gleichbehandlungsgesetz sanktioniert aber auch Belästigungen, bei denen die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen: Auch wenn die betroffene Person dies subjektiv nicht als beleidigend empfindet, kann sie sich dennoch zur Wehr setzen.



Verursacher/-in, Täter/-in einer sexuellen oder geschlechtsbezogenen Belästigung können sein:

- ▶ die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber selbst,
- ▶ die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber, indem sie/er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer (sexuellen) Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen,
- ▶ Dritte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (z.B. Kollegen/-innen, Kunden/-innen, Geschäftspartner/-innen),
- ▶ Dritte außerhalb des Arbeitsverhältnisses, z. B. Kursleiter/-innen.

Betroffene müssen die sexuelle Belästigung glaubhaft machen – die **belästigende Person** hat im Gegenzug **zu beweisen**, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

WAS TUN?

Es hat keinen Sinn, sexuelle Übergriffe zu dulden in der Hoffnung, das Verhalten würde nach einiger Zeit wieder eingestellt. Es empfiehlt sich daher, dem Belästiger/der Belästigerin unmissverständlich zu verstehen zu geben, dass sein/ihr Verhalten unerwünscht ist und er/sie damit aufhören soll. Die Arbeiterkammer unterstützt Sie dabei gerne.

Tritt keine Besserung ein, ist es sinnvoll, sich vertraulich an Kollegen/-innen, Betriebsrat oder die Vorgesetzte/den Vorgesetzten zu wenden und um Unterstützung zu ersuchen. Häufig stellt sich dabei heraus, dass die hilfeschende Person nicht die einzige ist, die sexuell belästigt wird.

In erster Linie wird es den betroffenen Arbeitnehmer/-innen darum gehen, unbehelligt ihre Arbeit weiter verrichten zu können. Das ist am ehesten möglich, wenn sich die/der Vorgesetzte klar auf die Seite der betroffenen Arbeitnehmerin/des betroffenen Arbeitnehmers stellt und zumindest für eine Trennung der Arbeitsbereiche der beteiligten Personen sorgt.

Rechtlich hat die belästigte Arbeitnehmerin/der belästigte Arbeitnehmer – sofern sie/er den Vorfall, durch den sie/er sich belästigt fühlt, glaubhaft machen kann und dem Belästiger/der Belästigerin der Gegenbeweis nicht gelingt – Anspruch auf einen angemessenen Schadenersatz von mindestens **1.000 Euro** gegenüber dem Belästiger/der Belästigerin und auch gegenüber dem Arbeitgeber, sofern dieser es schuldhaft unterlässt, angemessene Abhilfe zu schaffen.

Die Ansprüche aufgrund sexueller Belästigung sind binnen drei Jahren, Ansprüche aufgrund geschlechtsbezogener Belästigung binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Wenden Sie sich daher möglichst rasch an die Arbeiterkammer oder an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.





GLEICHBEHANDLUNGSGEBOT AUSSERHALB DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses sind Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, unzulässig. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierungen auch bei

- ▶ Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
- ▶ Mitgliedschaft und Mitwirkung in Interessenvertretungen, Berufsorganisationen einschließlich der Inanspruchnahme von deren Leistungen sowie
- ▶ Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderer Art von selbständiger Tätigkeit.

Wird in diesen Fällen das Gleichbehandlungsgebot verletzt, steht der betroffenen Person die Einbeziehung in die jeweilige Maßnahme bzw. gleiche Inanspruchnahme der Leistungen zu. Resultieren aus der Verletzung Vermögensschäden (z.B. durch zusätzliche Kosten für eine Umschulung), sind diese zu ersetzen. Ebenso ist die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu entschädigen.

Frist zur Geltendmachung beim Arbeits- und Sozialgericht oder bei der Gleichbehandlungskommission: **drei Jahre**.

MEHRFACH- DISKRIMINIERUNG

Bei Bemessung der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist in einer Gesamtbetrachtung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung zu achten.



BEISPIEL

Eine junge österreichische Ärztin ägyptischer Herkunft bewirbt sich in einem Krankenhaus als Chirurgin. Erst wird sie nach ihrer Familienplanung gefragt, sie schließt einen Kinderwunsch nicht aus. Anschließend erkundigt sich der Personalchef, ob sie bereit wäre, ihr Kopftuch im Dienst abzunehmen. Als sie dies verneint, zumal im Operationsaal alle eine Kopfbedeckung tragen, wird ihr eine Absage erteilt. Die Ärztin wurde sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch aufgrund ihrer Herkunft und ihrer Religion diskriminiert. Bei der Höhe des Schadenersatzanspruches ist dies zu berücksichtigen.

BENACHTEILIGUNGSVERBOT

Eine Arbeitnehmerin/Ein Arbeitnehmer, die/der ein Verfahren wegen Diskriminierung in die Wege leitet oder sich wegen Diskriminierung beschwert, darf als Reaktion darauf weder gekündigt noch entlassen oder sonst benachteiligt werden.

Dasselbe gilt für Zeugen/-innen oder Auskunftspersonen, die eine solche Vorgangsweise unterstützen.

Klargestellt wird damit, dass die Verletzung des Benachteiligungsverbotes die gleichen Sanktionen nach sich zieht wie die Diskriminierung selbst. Wird eine Person, die eine Kollegin/einen Kollegen bei ihrer/seiner Beschwerde wegen einer sexuellen Belästigung unterstützt hat, in Folge gekündigt, so steht ihr die Möglichkeit zu, die Kündigung anzufechten oder Schadenersatzansprüche geltend zu machen.



ENTSCHÄDIGUNG

In allen Diskriminierungsfällen gilt: Nicht nur der entstandene Vermögensschaden ist zu ersetzen, sondern es steht auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu. Damit stellt das Gleichbehandlungsgesetz klar, dass jede Diskriminierung auch ein Anschlag auf die Würde eines Menschen ist!

BEWEISLAST

In allen Fällen gilt: Sie müssen die Diskriminierung **glaubhaft** machen. Der Arbeitgeber muss beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

DIE AK

BERÄT SIE GERNE

Bei Fragen stehen Ihnen die AK-Rechtsberater/-innen telefonisch zur Verfügung.

In Fällen sexueller Belästigung von Frauen:

Telefon +43 (0)50/6906-1910

In allen anderen Fällen der Diskriminierung:

Telefon +43 (0)50/6906-1

Wir vereinbaren mit Ihnen auch gerne einen Termin für ein persönliches Gespräch.

GRATIS E-Mail Newsletter

Wer laufend per E-Mail mit den neuesten Infos zum Thema „Frauen und Beruf“ versorgt werden will, bestellt auf **ooe.arbeiterkammer.at** die kostenlosen Frauen-News.

Gleichbehandlungs-Check

Wie hält´s Ihr Betrieb mit der Gleichbehandlung von Frauen?

Machen Sie den Test: **gleichbehandlungscheck.arbeiterkammer.at**

Wenn Sie **Gewerkschaftsmitglied** sind, erhalten Sie Beratung und Vertretung auch von der für Sie zuständigen Gewerkschaft.

Gleichbehandlungsanwaltschaft, Regionalbüro Oberösterreich:

Telefon +43 (0)732/783877

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich,
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz siehe <https://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html>
Hersteller: new typeshop Christopher Grabner,
Kopernikusstraße 22, 4020 Linz
ooe.arbeiterkammer.at



Oberösterreich