



GLEICHBEHANDLUNG IN DER ARBEITSWELT

**GEWERKSCHAFTS
FRAUEN**

- » Was kann ich tun?
- » Einkommensberichte und Stelleninserate
- » Tipps für Betroffene und Betriebsrat/Betriebsrätin
- » Hilfe bei sexueller Belästigung

DAS GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ	6
Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt	6
Antidiskriminierung	6
Diskriminierung in sonstigen Bereichen	6
Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses	7
Transparenz durch Einkommensberichte und Entgeltangaben	7
Informationspflicht über Vollzeitstellen	7
DISKRIMINIERUNG	7
Welche Arten der Diskriminierung gibt es?	7
Woran erkennen Sie eine Diskriminierung?	8
Was gilt nicht als Diskriminierung?	8
BELÄSTIGUNG UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG	8
Was ist eine Belästigung?	8
Woran erkennen Sie eine Belästigung?	9
Was gilt als sexuelle Belästigung?	9
Woran erkennen Sie eine sexuelle Belästigung?	9
WIE KANN ICH MICH WEHREN?	9
WER MUSS WAS BEWEISEN – BEWEISLAST	10
Benachteiligungsverbot	10
RECHTLICHE MÖGLICHKEITEN FÜR BETROFFENE	11
HIER GIBT ES HILFE FÜR BETROFFENE!	12
Gleichbehandlungsanwaltschaft	12
Gleichbehandlungskommission	12
Was prüfen die Senate der Gleichbehandlungskommission?	12
Verfahren der GBK-Senate	13
Fristen für die gerichtliche Geltendmachung	13
NICHT ZUSCHAUEN – HANDELN! COURAGE IST WICHTIG!	13
Was kann jede/r tun?	13
Was können Sie als Betriebsrat/Betriebsrätin tun?	13
Was kann Ihre Firmenleitung tun?	14
EINKOMMENSTRANSparenZ	14
Einkommensberichte in Betrieben	14
Verschwiegenheitspflicht	15
Einkommenstransparenz für Jobsuchende	15
AUS DER PRAXIS: ENTSCHEIDUNGEN DER KOMMISSION	16
Beispiel zur Geschlechterdiskriminierung	16
Beispiel der sexuellen Belästigung durch Dritte	17
Beispiel der sexuellen Belästigung durch den Arbeitgeber	17
NÜTZLICHE ADRESSEN	18

IMPRESSUM:
Herausgeber: ÖGB, ZVR-Nr.: 576439352
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH
Verlags- und Herstellungsort: Wien
Für den Inhalt verantwortlich: ÖGB-Frauen
Redaktionelle Gestaltung: ÖGB-Kommunikation
Stand Jänner 2020; Coverfoto: Adobe Stock/Drobot Dean

#gleicherlohn
#gleichberechtigung
#papamonat
#chancengleichheit

GLEICHBEHANDLUNG IN DER ARBEITSWELT

Menschen müssen ihre Rechte und Möglichkeiten kennen, um gegen Diskriminierung aktiv vorgehen zu können. Denn Gesetze alleine schützen nicht. Wir ÖGB-Frauen kennen die Probleme aus der Praxis aus unserer Arbeit in der Gleichbehandlungskommission.

Seit 1979 gilt in Österreich das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft, wobei es sich damals noch ausschließlich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt bezog.

Im Rahmen der EU wurde 2004 der nächste Schritt gesetzt. Die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie und die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU wurden im österreichischen Recht verankert. Seitdem können auch Diskriminierungen aufgrund von Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung geahndet werden.

Die Einigung der Sozialpartner 2011 zum „Nationalen Aktionsplan“ setzte den Grundstein für das reformierte Gleichbehandlungsgesetz. Kernpunkt der Reform waren die Einkommensberichte in Betrieben ab einer bestimmten Größe. Seit dieser Novelle muss außerdem bei Stelleninseraten das geltende Mindestentgelt laut Kollektivvertrag sowie die mögliche Bereitschaft zur Überbezahlung angeführt werden. Vieles wurde im Bereich der Gleichbehandlung erreicht, jedoch weitere Schritte müssen folgen.

Wir Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter kämpfen gegen jede Form der Diskriminierung. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen gleiche Chancen und Rechte haben. Dafür braucht es engagierte Menschen in der Arbeitswelt, die sich dieser Problematik aktiv annehmen.

Schauen Sie bei Diskriminierungen nicht weg – zeigen Sie sie auf! Nur gemeinsam kann es gelingen, eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt zu schaffen.

LASSEN SIE UNS DAFÜR KÄMPFEN!



Korinna Schumann
ÖGB-Vizepräsidentin
ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende



Simone Erne, BA,BA
ÖGB-Bundesfrauensekretärin

DAS GLEICH- BEHANDLUNGSGESETZ

GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER ARBEITSWELT

In der österreichischen Verfassung steht, dass Frauen und Männer vor dem Gesetz gleich sind. 1998 wurde die Gleichstellung als Staatsziel in der Verfassung festgeschrieben, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. 1979 trat das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft in Österreich in Kraft. 1993 folgte das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz).

Es hat sich viel getan seit der Einführung des Gleichbehandlungsgesetzes 1979, auch wenn wir in Wirklichkeit noch weit von einer völligen Gleichstellung entfernt sind. Gleiche Chancen für Frauen und Männer im Arbeitsleben und in der Gesellschaft sind nach wie vor nicht verwirklicht.

ANTIDISKRIMINIERUNG

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet außer der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (Mann/Frau) auch jede Diskriminierung und/oder Belästigung aufgrund

- » der ethnischen Zugehörigkeit (sprachlich und kulturell einer bestimmten Völkergruppe angehörend, z. B. SchwarzafrikanerIn, AraberIn),
- » der Religion (KatholikInnen, MuslimInnen etc.),
- » der Weltanschauung,
- » des Alters (egal, ob jung oder alt),
- » der sexuellen Orientierung (z. B. schwul, lesbisch, bisexuell)

in der gesamten Arbeitswelt. Dies gilt für alle ArbeitnehmerInnen, auch atypisch Beschäftigte wie z. B. freie DienstnehmerInnen, aber auch für Selbstständige oder für Personen im Rahmen eines Aus- und Weiterbildungsprogrammes. Für den öffentlichen Dienst gibt es eigene gesetzliche Regelungen.

ACHTUNG: Das Gleichbehandlungsgesetz gilt nicht für Diskriminierungen aufgrund von Behinderung. Für die Arbeitswelt wurde das Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung im Behinderteneinstellungsgesetz umgesetzt.

Das Gesetz verbietet insbesondere Diskriminierung:

- » bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- » beim Entgelt (Lohn/Gehalt, Zulagen, Zuschläge etc.),
- » bei freiwilligen Sozialleistungen (z. B. vergünstigte Werksküche),
- » bei Beschäftigung und Weiterbeschäftigung,
- » bei der Aus- und Weiterbildung (z. B. Fortbildungskurse, Seminare),
- » bei der Beförderung (z. B. zum/zur VorarbeiterIn, AbteilungsleiterIn),
- » bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, dies gilt auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen und in der Probezeit (freiwillige Abfertigungen etc.).

Es richtet sich aber ebenso gegen Diskriminierung in der sonstigen Arbeitswelt. Das betrifft auch Angebote des Arbeitsmarktservices (AMS), aber auch private Bildungseinrichtungen wie z. B. WIFI, bfi:

- » bei der Möglichkeit an einer Berufsberatung und Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung außerhalb des Arbeitsverhältnisses teilzunehmen;
- » bei den Bedingungen für den Zugang zu einer selbstständigen Erwerbstätigkeit und deren Ausübung (Gründung einer Firma etc.)

DISKRIMINIERUNG IN SONSTIGEN BEREICHEN

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern gilt auch für den Zugang und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Aufgrund des Geschlechtes darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert werden.

Diskriminierungen von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sind unmittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes.

Eine Diskriminierung und/oder Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist auch in anderen Lebensbereichen verboten.

Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit findet dann statt, wenn jemand z. B. wegen

- » seiner äußerlichen Charakteristika,
- » Hautfarbe,
- » Sprache oder
- » kulturellen Herkunft

anders behandelt wird als jemand, der diese Merkmale nicht hat.

Das Verbot der Diskriminierung und/oder Belästigung aufgrund der ethnischen Herkunft ist besonders auf die Bereiche Bildung, Sozialschutz, soziale Begünstigungen sowie den Zugang und die Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen gerichtet.

BEISPIELE DAFÜR SIND:

- » Bildung: Zugang zu öffentlichen Schulen, Universitäten, Fachhochschulen, Ausbildungsbeihilfen, Stipendien etc.
- » Sozialschutz: Zugang zu Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung sowie den Leistungen daraus, wie Arbeitslosengeld, Krankengeld, Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe etc.
- » Soziale Vergünstigungen: Wohnbeihilfe, Befreiung von Rezeptgebühren für Medikamente etc.
- » Zugang und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum: Abschluss eines Mietvertrages, Kauf einer Wohnung, Zugang zu Ämtern, Restaurants, Freizeiteinrichtungen, öffentlichen Transportmitteln, Geschäften, Banken, Versicherung etc.

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINES NAHEVERHÄLTNISSSES

Es sind auch Menschen vom Gleichbehandlungsgesetz geschützt, die in einem Naheverhältnis zu der Person stehen, die das diskriminierende Merkmal aufweist. Eine unzulässige Diskriminierung aufgrund des Naheverhältnisses liegt beispielsweise vor, wenn eine Frau einen Arbeitsplatz nicht bekommt, weil sie mit einem Schwarzafrikaner verheiratet ist.

TRANSPARENZ DURCH EINKOMMENSBERICHTE UND ENTGELTANGABEN

Im Gleichbehandlungsgesetz wurden auch wesentliche Schritte zur Einkommenstransparenz umgesetzt. In einem Stufenplan wurden Unternehmen ab einer bestimmten Größe dazu verpflichtet, regelmäßig einen Einkommensbericht zu erstellen. Dadurch werden mögliche Entgeltdifferenzen zwischen Männern und Frauen sichtbar.

Stelleninserate müssen das geltende Mindestentgelt (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif etc.) enthalten. Ebenso muss auf eine mögliche Bereitschaft zur Überzahlung hingewiesen werden. Das gilt für externe (in Zeitungen, Jobbörsen im Internet usw.) ebenso wie für interne (im Intranet, am „Schwarzen Brett“) Stellenausschreibungen. Das Gesetz gilt auch für Teilzeitstellen und geringfügige Beschäftigungen. In Wirtschaftsbereichen, in denen es kein kollektivvertragliches Mindestentgelt gibt, muss jenes Entgelt angegeben werden, das als Verhandlungsbasis für die Vereinbarung des Entgeltes gelten soll. Für freie DienstnehmerInnen ist die Einkommensangabe in Stelleninseraten nicht vorgeschrieben, kann jedoch freiwillig erfolgen.

Diese Regelung gilt nicht nur für ArbeitgeberInnen, sondern auch für private ArbeitsvermittlerInnen oder mit der Vermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechtes.

INFORMATIONSPFLICHT ÜBER VOLLZEITSTELLEN

Seit 1.1.2016 haben ArbeitgeberInnen eine Informationspflicht gegenüber Teilzeitbeschäftigten über Vollzeitar-

beitsplätze. Plant somit ein Unternehmen oder Betrieb eine Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß auszuschreiben, so muss der/die ArbeitgeberIn auch seine/ihre Teilzeitbeschäftigten über die freie Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß informieren!

ACHTUNG: Als Information gilt auch der Aushang an einer geeigneten Stelle oder der internen Veröffentlichung im betriebsinternen Intranet.

DISKRIMINIERUNG

WELCHE ARTEN DER DISKRIMINIERUNG GIBT ES?

» UNMITTELBARE (direkte) Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes, der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.

BEISPIEL: Auszug aus einem Inserat: „Bewerber dürfen höchstens 35 Jahre alt sein.“

In diesem kurzen Satz steckt eine Zweifachdiskriminierung (Geschlecht und Alter). Einmal durch die männliche Form „Bewerber“ und einmal durch die Altersgrenze „höchstens 35 Jahre“.

Das Gesetz bestimmt klar, dass Stellenausschreibungen geschlechtsneutral ausgeschrieben werden müssen, und dass niemand wegen seines Alters ausgegrenzt werden darf.

» MITTELBARE (nicht offensichtliche) Diskriminierung

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem bestimmten Geschlecht, einer ethnischen Gruppe angehören oder Menschen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen benachteiligen.

BEISPIEL: Wenn alle BewerberInnen einen Test in einer bestimmten Sprache absolvieren müssen, obwohl die Beherrschung der betreffenden Sprache für die Ausübung der Tätigkeit nicht erforderlich ist.

Auf diese Art und Weise wird bestimmten Gruppen der Zugang zu einer Arbeitsstelle verwehrt und diskriminiert sie damit.

WORAN ERKENNEN SIE EINE DISKRIMINIERUNG?

Diskriminierungen können offensichtlich oder versteckt sein, oft sind sie schwer zu durchschauen und zu verstehen.

- » Frauen bekommen nur bestimmte Arbeiten übertragen (Protokollschreiben, Arbeitsplatz reinigen etc.).
- » Männern werden andere Arbeiten zugeteilt (Präsentationen, Führungsaufgaben etc.).
- » Bestimmten ethnischen Gruppen werden ausschließlich bestimmte Aufgaben übertragen (gefährliche, schmutzige Arbeiten etc.).
- » Jemand bekommt wegen seiner/ihrer Religion oder seiner/ihrer sexuellen Identität eine Stelle nicht, oder seine/ihre Rechte werden infrage gestellt.
- » Bestimmte Regeln und Praktiken kommen nur bestimmten Gruppen zugute.
- » Gegen bestimmte Gruppen gibt es Vorurteile („Die“ sind alle ..., „die“ leisten weniger“ etc.).

ACHTUNG bei Entgeltdiskriminierung! Wenn eine Arbeitnehmerin nur deswegen weniger Gehalt bekommt, weil „sie ja nicht mehr verlangt hat“, gilt dies trotzdem als Entgeltdiskriminierung.

WAS GILT NICHT ALS DISKRIMINIERUNG?

Wenn benachteiligte Gruppen (z. B. ältere ArbeitnehmerInnen) bevorzugt behandelt werden, kann dies zulässig sein. Bereits bestehende Benachteiligungen sollen damit ausgeglichen werden. Diese Maßnahmen nennt man „positive Diskriminierung“.

Unmittelbare Ungleichbehandlungen im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuelle Orientierung einer Person stellen dann keine unzulässige Diskriminierung dar, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, und es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt ebenfalls nicht vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

BEISPIELE FÜR ZULÄSSIGE UNGLEICHBEHANDLUNGEN:

- » Eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung könnte körperliche Fitness sein. In diesem Falle wäre es unzulässig, allen Personen über fünfzig die Ausübung dieses Berufes zu verwehren. Zulässig wäre in diesem Fall ein Gesundheitscheck, der eine ausreichende körperliche Fitness attestieren müsste.
- » Ein Kursteilnehmer wird von einer Schulungsmaßnahme ausgeschlossen, weil er einen Säbel als religiöses Symbol bei sich trägt. Er ist nicht bereit, den Säbel abzulegen. Er wendet sich an die Gleichbehandlungskommission. Diese kommt zu dem Ergebnis, dass der Ausschluss berechtigt war, da sich andere TeilnehmerInnen der Kursmaßnahme dadurch bedroht fühlen könnten.

WEITERE AUSNAHMEBESTIMMUNGEN GIBT ES:

- » für kirchliche und weltanschauliche Organisationen,
- » für Rechtfertigungsgründe im Bereich der Altersdiskriminierung (positive Diskriminierung – z. B. ältere Personen werden bevorzugt eingestellt, oder es gibt Förderungen bei der Einstellung).
- » Unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit (Nicht-EU) gilt nicht als Diskriminierung.

BELÄSTIGUNG UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

WAS IST EINE BELÄSTIGUNG?

Eine unzulässige Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen in einem Arbeitsverhältnis gesetzt werden, die im Zusammenhang mit dem Alter, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung der belästigten Person stehen und

- » die Würde der betroffenen Person verletzt wird oder dies bezweckt,
- » für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig ist und
- » dadurch für diese Person ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld geschaffen wird oder dies bezweckt.

Auch die Anweisung zu einer Belästigung ist unzulässig. Ebenfalls verboten ist, jemanden aufgrund seines/ihrer Naheverhältnisses zu einer Person mit einem Diskriminierungsmerkmal deswegen zu belästigen.

Eine Belästigung auf Grund der ethnischen Herkunft und des Geschlechtes ist auch in Bereichen außerhalb der Arbeitswelt (siehe Seite 6) unzulässig. Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, ArbeitnehmerInnen vor Belästigungen zu schützen.

Kommt der/die ArbeitgeberIn dieser Verpflichtung nicht nach, spricht das Gesetz von einer unzulässigen Belästigung. Eine unzulässige Belästigung liegt also vor, wenn eine Person vom/von der ArbeitgeberIn belästigt wird oder der/die ArbeitgeberIn es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch andere ArbeitnehmerInnen oder sonstige Dritte (z. B. KundInnen) Abhilfe zu schaffen.

WORAN ERKENNEN SIE EINE BELÄSTIGUNG?

Manchmal weiß die Geschäftsleitung von den Vorgängen, toleriert sie aber. Oder es wird mit dem Wissen, dass nicht korrekt gehandelt wird, diskriminiert. Manchmal werden „Codes“ oder beschönigende Begriffe verwendet, die nur „Insider“ kennen.

Erfolgen die unten angeführten Verhaltensweisen im Zusammenhang mit einem Diskriminierungstatbestand, liegt eine unzulässige Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz vor:

- » Falsche Gerüchte über eine bestimmte Person.
- » Abwertende oder beleidigende Kommentare über ArbeitskollegInnen.
- » Witze über bestimmte Personengruppen (Religionsgruppe, Homosexuelle etc.).
- » Androhung oder Anwendung physischer Gewalt (Ohrfeigen, Schläge etc.).
- » Räumliches Ausgrenzen, spöttisches Nachahmen von Sprache, Stimme, Körperhaltung.
- » Jemanden ignorieren.
- » Beschmieren oder Behängen von Wänden und Gebäuden mit Sprüchen und Parolen, die sich gegen Personen oder bestimmte Gruppen richten.

WAS GILT ALS SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Sexuelle Belästigung ist eine Form der Gewalt gegen und des Missbrauchs von Frauen. Sexuelle Belästigung kann sich auch gegen Männer richten und ist nicht immer heterosexueller Natur.

Sexuelle Belästigung am Arbeits- und Ausbildungsplatz ist aufgrund der Hierarchien und Abhängigkeiten besonders problematisch. Die meisten Menschen haben Angst um ihren Arbeitsplatz und trauen sich oft nicht, sich gegen Belästigungen oder Diskriminierungen zu wehren. Ganz besonders schwierig ist die Situation, wenn jemand von einem/einer Vorgesetzten diskriminiert bzw. belästigt wird, denn diese Person kann bestimmen oder beeinflussen, ob der Job behalten werden kann oder welche Arbeiten zugeteilt werden.

WORAN ERKENNEN SIE EINE SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Sexuelle Belästigung und die Anweisung zur sexuellen Belästigung gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet ausdrücklich die sexuelle Belästigung.

In dem Gesetz ist klar geregelt, dass der/die ArbeitgeberIn die ArbeitnehmerInnen sowohl vor sexueller Belästigung durch andere ArbeitnehmerInnen als auch vor sexueller Belästigung durch KundInnen schützen muss.

Auch eine sexuelle Belästigung außerhalb des Arbeitsplatzes (z. B. auf einem Seminar) und außerhalb der Arbeitswelt (siehe Seite 6) zieht rechtliche Folgen nach sich.

Sexuelle Belästigung umfasst verbale und nonverbale, offene und verdeckte Übergriffe, z. B.

- » Poster von Pin-ups oder pornografische Bilder (auch am PC) am Arbeitsplatz,
- » anstarren, taxierende Blicke, hinterherpfeifen, anzügliche Witze,
- » anzügliche Bemerkungen über Figur oder sexuelles Verhalten im Privatleben etc.,
- » eindeutige verbale sexuelle Äußerungen,
- » Telefongespräche, Briefe, E-Mails oder SMS-Nachrichten mit sexuellen Anspielungen,
- » Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen,
- » androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Verweigerung,
- » körperliche Berührungen,
- » Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- » exhibitionistische Handlungen.

WIE KANN ICH MICH WEHREN?

Wenn Sie das Gefühl haben oder die Erfahrung gemacht haben, dass Sie aufgrund Ihres Lebensalters, Ihrer ethnischen Herkunft, Ihres Geschlechts, Ihrer sexuellen Identität oder wegen Ihrer Herkunft diskriminiert und/oder belästigt werden, denken Sie daran:

SIE TRIFFT KEINE SCHULD!

Sie sind nicht TäterIn, sondern Opfer. Sie sind nicht für das Verhalten derjenigen, die Sie diskriminieren, verantwortlich.

WEHREN SIE SICH!

Nehmen Sie Ihre Wahrnehmungen und Gefühle ernst! Bringen Sie Ihren Unmut zur Sprache. Sagen Sie deutlich, dass ein solches Verhalten für Sie unerwünscht und zu unterlassen ist. Sichern Sie Beweise.

SPRECHEN SIE DARÜBER!

Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens darüber. Melden Sie es Ihrem/Ihrer Vorgesetzten. Wenn Sie öffentlich darüber sprechen, überlegen Sie mit den Verbündeten eine Strategie, denn der/die BelästigerIn wird wahrscheinlich alles abstreiten.

HOLEN SIE SICH HILFE VON AUSSEN!

Informieren Sie sich über Ihre Rechte und Möglichkeiten, sich zu wehren und/oder vor weiteren Angriffen zu schützen.

Holen Sie sich Informationen ein:

- » über Ihre Rechte,
- » über Beschwerde- und Klagswege,
- » möglichen Rechtsschutz,
- » die Sanktionen (finanzielle Entschädigungen),
- » wer Sie beraten und unterstützen kann.

NOTIEREN UND DOKUMENTIEREN SIE!

Es ist wichtig, sich zu notieren und aufzuschreiben, wer was wann gesagt oder getan hat. Es hilft Ihnen, sich später an alle Vorfälle zu erinnern und erhöht Ihre Glaubwürdigkeit vor der Gleichbehandlungskommission oder/und vor dem Gericht.

Notieren Sie Beispiele und Vorfälle wenn:

- » andere ArbeitnehmerInnen oder Angehörige einer anderen Gruppe, ohne sachliche Rechtfertigung, bevorzugt behandelt wurden,
- » Sie verbalen oder physischen Beleidigungen ausgesetzt sind, schreiben Sie auf, wer was wann getan oder gesagt hat, und wer Zeugn der Ereignisse sein könnte.

Wenn andere betroffen sein sollten, motivieren Sie diese, sich ebenfalls alles zu notieren und zu dokumentieren und gemeinsam mit Ihnen rechtliche Schritte zu unternehmen, und heben Sie alle relevanten Informationen (Bewerbungen, Stellenbeschreibung etc.) auf.

Holen Sie sich Beratung, Unterstützung und Begleitung. Ein solcher Rechtsstreit kann sehr anstrengend sein. Vielleicht gibt es auch die Möglichkeit einer außergerichtlichen Einigung oder der/die TäterIn entschuldigt sich bei Ihnen.

WER MUSS WAS BEWEISEN – BEWEISLAST

Im Gegensatz zu jedem anderen Verfahren reicht es aus, wenn die Betroffenen das Vorliegen einer Belästigung und/oder Diskriminierung

GLAUBHAFT MACHEN!

Es wird berücksichtigt, dass es oft schwer ist, im Falle einer Diskriminierung oder Belästigung Beweise vorzulegen, daher genügt es, wenn sie

NACHVOLLZIEHBARE INDIZIEN

vorbringen. Hier sind Ihre Notizen und Mitschriften sehr wichtig!

BENACHTEILIGUNGSVERBOT

Das Gesetz schützt alle Betroffenen und Personen, die bereit sind, sich gegen Diskriminierungen und Belästigungen zu wehren. Aber es schützt auch all jene, die sich als ZeugnInnen zur Verfügung stellen, und damit den Betroffenen helfen und sie unterstützen.

DAHER GILT: Betroffene ArbeitnehmerInnen, die sich beschweren oder eine Klage einbringen, sowie andere ArbeitnehmerInnen, die als ZeugnInnen oder als Auskunftspersonen fungieren oder die Beschwerde unterstützen, dürfen weder entlassen noch gekündigt oder irgendwie benachteiligt werden.

RECHTLICHE MÖGLICHKEITEN FÜR BETROFFENE

In Österreich besteht Vertragsfreiheit, daher kann niemand zum Abschluss eines Vertrages (z. B. Arbeitsvertrag) gezwungen werden. Wenn sich jemand um eine Stelle bewirbt und diese aus diskriminierenden Gründen nicht erhält, entsteht ihm/ihr ein Vermögensschaden (entgangener Lohn/Gehalt).

Daher sieht das Gesetz für diskriminierte Personen einen Anspruch auf den Ausgleich des erlittenen Vermögensschadens vor.

Ist durch ein diskriminierendes Vorgehen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin die persönliche Würde einer Person verletzt worden, steht der diskriminierten Person zusätzlich ein Schadenersatzanspruch zum Ausgleich der tatsächlichen und der ideellen Schäden zu.

Wurde eine Entlassung, Kündigung oder Auflösung des Probedienstverhältnisses aus diskriminierenden Gründen oder wegen der Geltendmachung offenbar nicht unbegründeter Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz ausgesprochen, kann diese vor dem Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden. Es besteht bei diskriminierender Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auch die Möglichkeit, statt einer Kündigungsanfechtung einen Schadenersatz geltend zu machen.

Wird ein Arbeitsverhältnis nach Ende der Befristung aus diskriminierenden Gründen nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (Beendigung durch Zeitablauf) umgewandelt, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden. Stattdessen kann auch der Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung eingeklagt werden.

Wurde das Gebot der neutralen Stellenausschreibung (der/die BewerberIn) verletzt, kann aufgrund einer Anzeige eine Verwaltungsstrafe verhängt werden. Dies gilt auch, wenn die Stellenausschreibung keine Angaben über das Mindesteinkommen bzw. keinen Hinweis zur Bereitschaft einer Überzahlung enthält, wenn diese besteht.

Die Einbeziehung in die verweigerte Maßnahme oder ein Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung steht auch einer betroffenen Person zu, wenn

- » eine Sozialleistung nicht gewährt oder
- » eine Aus- und Weiterbildungsmaßnahme oder
- » gleiche Arbeitsbedingungen oder
- » eine Berufsberatungs-, Berufsausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahme verwehrt wird.

Der Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung steht einer betroffenen Person zu, wenn diese wegen einer Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Organisation diskriminiert wird.

Die Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots sind unterschiedlich geregelt. Zum Teil sind es Pauschalabgeltungen (Nicht-Berücksichtigung einer Bewerbung), oder sie richten sich nach der Höhe des Vermögensschadens (z. B. Ersatz der Kosten der verweigerten Weiterbildungsmaßnahme) bis hin zu einem Mehrfachen der vorenthaltenen (z. B. weniger Lohn/Gehalt) Entgelt-differenz. Mehrfachdiskriminierungen müssen bei der Bemessung des Schadenersatzes besonders berücksichtigt werden. Ansprüche auf Schadenersatz müssen gerichtlich geltend gemacht werden.

Diskriminierungsopfer können gleich eine Klage bei Gericht einbringen oder sich zuerst an die Gleichbehandlungskommission wenden bzw. auch beide Rechtswege gleichzeitig einschlagen. Die Entscheidung hängt immer vom Einzelfall ab. Beratung für Betroffene ist sehr wichtig, um das Für und Wider einer solchen Entscheidung abzuwägen.

HIER GIBT ES HILFE FÜR BETROFFENE!

Ist eine Person von Diskriminierung und/oder Belästigung betroffen, ist es am wichtigsten, sich Unterstützung und Hilfe zu sichern.

Hilfe und Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung erhalten die von Diskriminierung betroffenen Personen vor allem von den zuständigen SekretärInnen des ÖGB, der AK, vom Betriebsrat/von der Betriebsrätin oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet Beratung und Unterstützung für Personen an, die sich diskriminiert und/oder belästigt fühlen, an.

Sie holt Informationen bei ArbeitgeberInnen bzw. beim Betriebsrat/bei der Betriebsrätin oder Auskunftspersonen ein.

Sie führt Verhandlungen im Vorfeld eines formellen Verfahrens. Sie unterstützt eine innerbetriebliche Konfliktbewältigung sowie die Einführung von Präventivmaßnahmen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vertritt einerseits das öffentliche Interesse und achtet darauf, dass das Gleichbehandlungsgebot eingehalten wird. Andererseits vertritt die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Interessen der Betroffenen gegenüber den ArbeitgeberInnen. Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission steht sie dem/der Betroffenen bei.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat ein Anwesenheits- und Rederecht in den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission und führt im Auftrag der Kommission Ermittlungen durch.

Wenn die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Entscheidung der Kommission nicht einverstanden ist, kann sie eine Feststellungsklage (vom Gericht klären lassen, ob der Vorwurf berechtigt ist) beim zuständigen Gericht einbringen.

Diese Klage richtet sich gegen die Person, die für die vermutete Diskriminierung verantwortlich ist.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist in drei Zuständigkeitsbereiche unterteilt:

- » Anwaltschaft für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt.
- » Anwaltschaft für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt.
- » Anwaltschaft für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.

Die Anwaltschaften sind in Wien angesiedelt. Es gibt auch Regionalbüros.

Mit der Reform des Gleichbehandlungsgesetzes 2011 wurden auch die Rechte und Handlungsmöglichkeiten der GleichbehandlungsanwältInnen und der GBK-Senate ausgeweitet. Mit der einfach-gesetzlichen Weisungsfreistellung sollen die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der GBK-Senate inklusive Vorsitzender und StellvertreterInnen sowie die AnwältInnen für Gleichbehandlung in Ausübung ihrer Tätigkeit demnach weisungsfrei, selbstständig und unabhängig agieren können.

GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission ist in drei Senate mit unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen eingeteilt.

Die Senate setzen sich aus Mitgliedern der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen sowie VertreterInnen des zuständigen Bundesministeriums zusammen. Es ist darauf zu achten, dass gleich viele Frauen wie Männer im Senat vertreten sind. Die Mitglieder der Senate üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus und unterliegen der Schweigepflicht.

Senat I: Ist zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und bei Mehrfachdiskriminierungen. Ihm obliegt auch die Koordination der Gleichbehandlungskommission.

Senat II: Ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt zuständig.

Senat III: Ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zuständig.

WAS PRÜFEN DIE SENATE DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION?

Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen zu befassen. Ihre Aufgabe ist zu vermitteln und zu schlichten.

Auf Antrag prüft der zuständige Senat, ob das Gleichbehandlungsgebot verletzt wurde.

Die Senate können auch von Amts wegen, d. h. wenn dem Senat eine mögliche Diskriminierung oder Belästigung bekannt wird, ein Prüfungsverfahren einleiten.

VERFAHREN DER GBK-SENATE

Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Die Verfahren finden in Anwesenheit von AntragstellerInnen und AntragsgegnerInnen statt. Bei Fällen von (sexueller) Belästigung sieht das Gesetz jedoch eine Ausnahme vor. In der Regel sollen Befragungen in diesem Zusammenhang getrennt stattfinden. Ungeachtet einer getrennt stattfindenden Einvernahme hat der/die AntragsstellerIn Anspruch auf das Protokoll der gegnerischen Befragung.

FRISTEN FÜR DIE GERICHTLICHE GELTENDMACHUNG

Ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission hemmt die Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung!

Das bedeutet, dass nach einer Entscheidung der Kommission, z. B. bei Entgeltdiskriminierung, eine Klage auf Schadenersatz beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht werden kann.

Die Entscheidung der Kommission kann dem Gericht als Beweismittel vorgelegt werden. Das Gericht hat eine abweichende Entscheidung zu begründen.

Zu den einzelnen Diskriminierungsgründen gibt es unterschiedliche Fristen:

- » Eine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg sowie im Falle einer Belästigung ist binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.
- » Bei einer geschlechtlichen Belästigung gilt eine Frist von einem Jahr, bei einer sexuellen Belästigung drei Jahre.
- » Eine Kündigung, Entlassung, Auflösung des Probeverhältnisses oder eine Beendigung durch Zeitablauf aus diskriminierenden Gründen ist innerhalb von 14 Tagen anzufechten bzw. eine Feststellungsklage einzubringen. Lässt jedoch der/die ArbeitnehmerIn die Beendigung gegen sich gelten, beträgt die Frist sechs Monate.
- » Wenn die Unternehmen trotz gesetzlicher Verpflichtung keinen Einkommensbericht machen, können die Organe der Arbeitnehmerschaft innerhalb von drei Jahren Klage auf Erstellung bei Gericht einbringen. In Betrieben ohne Betriebsrat kommt dieses Recht den ArbeitnehmerInnen zu.
- » Für alle anderen Ansprüche besteht eine 3-jährige Verjährungsfrist.

NICHT ZUSCHAUEN – HANDELN! COURAGE IST WICHTIG!

WAS KANN JEDE/R TUN?

Wenn es in Ihrem Umfeld zu Diskriminierungen und/oder Belästigungen kommt, sollten Sie einschreiten. Diskriminierungen und Belästigungen führen allgemein zu einem schlechten Arbeitsklima. Bewusst oder unbewusst fühlt sich jede/r unwohl und hat Angst, dass er/sie als nächstes betroffen sein könnte. Akzeptieren und tolerieren Sie auf keinen Fall ein solches Verhalten. Suchen Sie sich Verbündete und überlegen Sie gemeinsam, wie Sie verhindern können, dass jemand diskriminiert oder belästigt wird.

Überprüfen und hinterfragen Sie Ihr eigenes Verhalten nach folgenden Kriterien:

- » Sind Sie aktiv an den Diskriminierungen beteiligt oder tolerieren Sie diese Verhaltensweise, obwohl Sie es als ungerecht empfinden?
- » Was tragen Sie zu einem respektvollen, toleranten Klima in Ihrem Umfeld bei?
- » Treten Sie offen gegen Diskriminierung und Belästigungen auf?
- » Sind Sie offen, andere Kulturen und Sichtweisen kennenzulernen?

Helfen und unterstützen Sie die Betroffenen:

- » Informieren Sie die Betroffenen, wo sie sich Hilfe und Unterstützung holen können.
- » Treten Sie offen gegen die TäterInnen und deren Verhalten auf.
- » Unterstützen und begleiten Sie die Betroffenen bei einem Gespräch mit dem/der Vorgesetzten.
- » Unterstützen und stärken Sie die Betroffenen emotional.

WAS KÖNNEN SIE ALS BETRIEBSRAT/BETRIEBSRÄTIN TUN?

In jedem Betriebsratsteam sollte es je nach Größe des Betriebes eine oder mehrere Personen geben, die für Antidiskriminierung und Gleichbehandlung zuständig sind. Diese Personen sollten genaue Kompetenzen und regelmäßige Berichtspflicht haben. Die Ergebnisse sollten Konsequenzen nach sich ziehen.

Was kann man im Betrieb gegen Diskriminierung tun:

- » Eine Betriebsvereinbarung zur Antidiskriminierung abschließen.
- » Darauf achten, wer besondere Arbeiten übertragen bekommt,
- » prüfen, wer den Zugang zu Ausbildung hat,
- » prüfen, wer attraktive Arbeitsbedingungen und Vereinbarungen hat,
- » prüfen, wer welche Einrichtung am Arbeitsplatz hat,
- » prüfen, wer befördert wird.

POSITIVE MASSNAHMEN:

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht ausdrücklich die Möglichkeit einer „positiven Diskriminierung“ vor. Das Gesetz erlaubt Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bisher benachteiligter Gruppen. Diese Maßnahmen gelten nicht als Diskriminierung.

Mehr Informationen und Unterstützung geben der ÖGB und seine Gewerkschaften!

WAS KANN IHRE FIRMENLEITUNG TUN?

Diskriminierungen und Belästigungen können in jedem Unternehmen vorkommen und sollten daher ernst genommen und nicht ignoriert werden. Wenn ArbeitnehmerInnen damit beschäftigt sind, Diskriminierungen und Belästigungen abzuwehren, kostet das jedem Unternehmen Zeit und Geld. Die Unternehmensführung ist gesetzlich verpflichtet, ArbeitnehmerInnen vor Diskriminierung und Belästigungen zu schützen. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommt, zieht das Sanktionen nach sich.

Einige mögliche Maßnahmen, die ein Unternehmen setzen kann:

- » Sich über die aktuelle Gesetzeslage informieren.
- » Die MitarbeiterInnen über die wichtigsten Inhalte aufklären und deren Einhaltung verlangen.
- » Einen toleranten und respektvollen Umgang fördern.
- » Beschwerden ernst nehmen.
- » Klarstellen, dass Diskriminierungen und Belästigungen unerwünscht sind und Konsequenzen nach sich ziehen.
- » Die Unternehmensführung sollte ein Vorbild sein.
- » Positive Begebenheiten hervorheben.

Gemeinsam mit dem Betriebsrats-Team sollte/n:

- » eine Antidiskriminierungsvereinbarung abgeschlossen werden;
- » der derzeitige Stand erhoben und konkrete Ziele gesetzt werden, die bis zu einem bestimmten Datum erreicht werden sollen;
- » Maßnahmen entwickelt werden, welche ein positives Klima schaffen bzw. ausbauen;
- » Personen bestimmt werden, die für die Umsetzung und Einhaltung der positiven Maßnahmen zuständig sind.

EINKOMMENS-TRANSPARENZ

EINKOMMENSBERICHTE IN BETRIEBEN

ArbeitgeberInnen, deren Unternehmen eine bestimmte Größe überschreitet, sind seit März 2011 verpflichtet, alle zwei Jahre einen Bericht zur Entgeltanalyse zu erstellen. Dieser „Einkommensbericht“ ist im 1. Quartal des Berichtsjahres vorzulegen und bezieht sich auf das Vorjahr.

Seit 2014 müssen alle Unternehmen, die mehr als 150 ArbeitnehmerInnen beschäftigen, einen Einkommensbericht vorlegen. Diese Bestimmung ist etappenweise in Kraft getreten, wodurch größere Unternehmen schon mehrmals Bericht legen mussten.

mehr als ... dauernd beschäftigte ArbeitnehmerInnen	erstes Jahr der Erstellung	erster Bericht bezieht sich auf das Jahr	Berichte sind jeweils zu erstellen in
1.000	2011	2010	ungeraden Jahren
500	2012	2011	geraden Jahren
250	2013	2012	ungeraden Jahren
150	2014	2013	geraden Jahren

Der Bericht ist dem Zentralbetriebsrat oder – wenn kein Zentralbetriebsrat besteht – den Betriebsräten/ Betriebsausschüssen zu übermitteln. Diese können im Rahmen ihrer Tätigkeit Auskunft an die ArbeitnehmerInnen über die für sie relevanten Informationen erteilen. Besteht in einem Betrieb keine Belegschaftsvertretung, ist der Bericht im Betrieb in einem allen ArbeitnehmerInnen zugänglichen Raum aufzulegen.

TIPP! Für Betriebsratskörperschaften und weitere Interessierte an dem Thema haben die ÖGB-Frauen in Zusammenarbeit mit der AK Wien und dem Frauenministerium den „Praxisratgeber Einkommensberichte“ aufgelegt. Dieser kann unter www.oegb.at/frauen, unter Services/Downloads heruntergeladen, oder bei der ÖGB-Bundesfrauenabteilung (01/534 44-39042) direkt bestellt werden.

Wenn die Unternehmen trotz gesetzlicher Verpflichtung keinen Einkommensbericht erstellen, kann der Betriebsrat innerhalb von drei Jahren Klage auf Erstellung eines Einkommensberichtes bei Gericht einbringen. In Betrieben ohne Betriebsrat kommt dieses Recht den ArbeitnehmerInnen zu. Eine solche Klage kann unter Umständen eine Beugstrafe für den/die ArbeitgeberIn nach sich ziehen.

VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT

Der Einkommensbericht sieht eine anonymisierte Entgelttransparenz vor. Über die Inhalte des Einkommensberichtes sind der Betriebsrat bzw. die ArbeitnehmerInnen zur Verschwiegenheit verpflichtet. Demnach ist der Einkommensbericht wie ein „Betriebsgeheimnis“ zu behandeln.

Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind aufgrund des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) zur Verschwiegenheit verpflichtet und Verstöße dagegen werden laut § 160 des ArbVG sanktioniert. Wenn ArbeitnehmerInnen gegen die Verschwiegenheitspflicht im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes verstoßen, können sie von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu € 360,- bestraft werden, sofern das Vergehen nicht als geringfügig eingestuft wird.

WICHTIG:

Die Einholung von Rechtsauskünften oder Rechtsberatung durch Interessenvertretungen oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist zulässig, da diese ebenfalls der Verschwiegenheitspflicht unterliegen.

WICHTIG:

Die Weitergabe von Einkommensberichten z. B. an Medien oder deren Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet! Selbstverständlich darf im Betrieb in Betriebsversammlungen und im Gespräch mit den KollegInnen über die Ergebnisse des Einkommensberichtes berichtet werden.

TIPP: Welche Angaben diese Einkommensberichte zu enthalten haben und wie die Ergebnisse analysiert werden können, haben wir im eigens dafür entwickelten „Leitfaden zum Einkommensbericht für Unternehmen“ sowie in einer „Checkliste“ für die Analyse der Berichte zusammengefasst. Diese PDF-Dokumente und weitere nützliche Informationen zum Thema „Einkommenstransparenz“ finden Sie als Service für Mitglieder unter www.oegb.at/frauen – Service/Downloads.

EINKOMMENSTRANSPARENZ FÜR JOB-SUCHENDE

Dass Frauen in Österreich statistisch gesehen niedriger entlohnt werden als Männer, liegt auch daran, dass vielen der Einblick in branchenübliche Entlohnungsverhältnisse fehlt. Das Nichtwissen um den „eigenen Marktwert“ und fehlende Informationen darüber, welches Einkommen für die betreffende Tätigkeit angemessen wäre, verschlechtert die Verhandlungsposition.

ArbeitnehmerInnen können die ausgeschriebenen Stellen direkt vergleichen und sehen, ob Unternehmen A mehr als Unternehmen B für den Job zahlt. Durch die Angabe des Mindesteinkommens laut Kollektivvertrag haben gerade Frauen einen konkreten Anhaltspunkt für Lohn- und Gehaltsverhandlungen. Wenn z. B. die Information „Entlohnung über Kollektivvertrag“ beim gesuchten Anforderungsprofil angegeben ist, fällt es leichter, die eigene Qualifikation und Berufserfahrung einzuschätzen – und zu verhandeln.

Welche Informationen zum Entgelt im Inserat sein sollten:

- » Höhe des Monats- bzw. Jahreseinkommens (Betrag);
- » fixe arbeitsbezogene Zulagen;
- » wird ausdrücklich nach Berufserfahrung verlangt, müssen zusätzliche Einstufungskriterien berücksichtigt werden (z. B. Verwendungsgruppenjahre),
- » eine mögliche Bereitschaft zur Überzahlung.

Auch die Angabe eines möglichen Entgeltrahmens je nach Berufserfahrung (von ... bis ... Euro brutto monatlich) ist sinnvoll.

Ist in einem Stelleninserat nicht das kollektivvertragliche Mindestentgelt bzw. eine vorhandene Bereitschaft zur Überzahlung ausgewiesen, so werden diese Verstöße sanktioniert. Bei erstmaliger Zuwiderhandlung ist nur eine Verwarnung/Ermahnung vorgesehen. Bei wiederholten Verstößen wird eine Verwaltungsstrafe bis zu € 360,- verhängt.

Jobsuchende bzw. StellenbewerberInnen oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft können bei der zuständigen Verwaltungsbehörde Anzeige erstatten, wenn in der Ausschreibung die verpflichtenden Entgeltinformationen fehlen.

Sinn dieses Gesetzes ist es, Unternehmen für das Thema „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ zu sensibilisieren.

TIPP: Broschüre der ÖGB-Frauen „Gut verhandelt = besser bezahlt – Tipps & Tricks für Einkommensverhandlungen“ als Download auf unserer Homepage! Diese Broschüre informiert über Rechte und Möglichkeiten bei Entgeltverhandlungen, zeigt „Einkommensfallen“ auf und was es – vom Bewerbungsgespräch bis zum Abschluss des Arbeitsvertrags – zu beachten gilt.

AUS DER PRAXIS: ENTSCHEIDUNGEN DER KOMMISSION

Damit Sie sich ein Bild machen können, wie die Gleichbehandlungskommission bisher entschieden hat, sind nachstehend einige Entscheidungen angeführt.

Auf eine kurze Falldarstellung folgt die Entscheidung der Kommission. Die Entscheidungen sind wortwörtlich wiedergegeben, damit Sie einen Einblick in die Argumentation der Kommission erhalten.

BEISPIEL ZUR GESCHLECHTERDISKRIMINIERUNG

Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen.

Die Antragstellerin übernahm nach dem Ausscheiden ihrer Vorgesetzten die Leitung der Presseabteilung. Ihr Bruttopauschalgehalt wurde auf € 2.544,- erhöht. Mit diesem Bezug waren alle Mehrleistungen und Überstunden abgegolten.

Anfang des Jahres trat sie ihren vorzeitigen Mutterschutz an. Ihr Nachfolger in der Presseabteilung wurde mit einem Bruttomonatsbezug in Höhe von € 6.323,- zuzüglich einem Dienstauto und einer Leistungsprämie unbefristet eingestellt, trotz ihres aufrechten Dienstverhältnisses.

Der Tätigkeitsbereich des Kollegen unterschied sich kaum von dem der Antragstellerin. Daher gab es keinen sachlichen Rechtfertigungsgrund für ein mehr als 2,5-mal so hohes Entgelt.

In der Stellungnahme des Antragsgegners wurden die Vorwürfe zurückgewiesen und festgehalten, dass die beiden Positionen keinesfalls vergleichbar wären.

Entscheidung zur Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts:

Im Zuge des durchgeführten Verfahrens konnten seitens der Antragsgegnerin keine Kriterien dargelegt werden, aufgrund deren die gehaltliche Einstufung nachvollziehbar wäre.

Die aus den erheblichen Gehaltsunterschieden resultierende Differenz war für Senat I nicht nachvollziehbar. Das Gehalt des nachfolgenden Kollegen hat ein Vielfaches des Gehaltes der Antragstellerin ausgemacht, deren Stelle er im Wesentlichen übernahm, wenn auch mit einem weiteren Aufgaben- und Verantwortungsbereich. Selbst die mehrjährige Berufserfahrung und Kompetenz des Nachfolgers können diese Gehaltsdifferenz nicht rechtfertigen.

Der Senat I der GBK stellte deshalb eine Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung fest.

Entscheidung zur Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen:

Aufgrund der Befragungen entstand im Laufe des Verfahrens der Eindruck, dass es zwischen dem ehemaligen Vorgesetzten und der Antragstellerin auf der persönlichen Ebene erhebliche Differenzen gab. Es wurde der Antragstellerin als Leiterin der Presseabteilung nicht sehr viel zugetraut, und sie wurde von ihrem Vorgesetzten in keiner Weise in diverse Arbeitsabläufe eingebunden. Der Antragstellerin ist eine äußerst geringe Wertschätzung von dessen Seite entgegengebracht worden, was die allgemeine Situation am Arbeitsplatz für diese keineswegs angenehm gestaltet hat.

Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vorliegt.

BEISPIEL DER SEXUELLEN BELÄSTIGUNG DURCH DRITTE

Sexuelle Belästigung durch Dritte, Unterlassung geeigneter Abhilfe durch den Arbeitgeber, Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Antragstellerin war als Teilzeitkraft beschäftigt. Im Zuge ihrer Tätigkeit ist es zu mehreren sexuellen Belästigungen durch einen Mitarbeiter gekommen. Die Antragstellerin hat sofort ihren unmittelbaren Vorgesetzten informiert. Nach einigen Tagen hat sie in dieser Angelegenheit urgiert und die Information erhalten, dass der besagte Mitarbeiter alles abgestritten habe und behauptet, die Antragstellerin habe ihn begrabscht. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter habe ihr damals versprochen, mit dem Leiter des Hauses über den Vorfall zu sprechen.

Auch nach dem zweiten Vorfall hat sie ihren unmittelbaren Vorgesetzten kontaktiert. Dieser hat ihr mitgeteilt, dass er einem langjährigen Mitarbeiter mehr glauben würde als ihr, die Weiterleitung des Vorfalles wurde abgelehnt. Nach dem dritten Vorfall bekam die Antragstellerin von ihrem Vorgesetzten eine Verwarnung und wurde mit der Kündigung bedroht.

Nach der Rückkehr aus dem Krankenstand wurde sie mit der Begründung gekündigt, dass sie den Antragsgegner sexuell belästigt habe.

In der schriftlichen Stellungnahme wurden die Vorwürfe von den Antragsgegnern bestritten.

Entscheidung:

Der Senat I der GBK wies zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander in aller Deutlichkeit darauf hin, dass gerade hier aufgrund der für jeden Menschen unterschiedlichen persönlichen Grenzen im Umgang mit anderen Personen ein Verhalten, das eine Person problemlos tolerieren kann, einen anderen Menschen bereits in für ihn unerwünschter Weise in seiner vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Sphäre verletzen kann.

Es ist aufgrund dieser individuellen Unterschiede im Arbeitsleben eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollegen/Kolleginnen und zwischen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten anzulegen, um nicht unbeabsichtigt den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten.

Nach Abwägung der Aussagen der Auskunftspersonen gelangte Senat I der GBK zur Auffassung, dass eine höhere Wahrscheinlichkeit für die Darstellung der Antragstellerin spricht als für die Darstellung der Gegenseite, und dass die von der Antragstellerin geschilderte sexuelle Belästigung durch den Antragsgegner tatsächlich stattgefunden hat.

BEISPIEL DER SEXUELLEN BELÄSTIGUNG DURCH DEN/DIE ARBEITGEBERIN

Sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber

Die Antragstellerin war als Geschäftsführerin tätig und hat auch noch die Schaufenster dekoriert.

Der Arbeitgeber habe immer wieder durch eindringliches Fragen und Erklärungen die Privatsphäre seiner Mitarbeiterinnen verletzt. Die Belästigungen und Handlungen hätten von Anstarren, hinter den Verkäuferinnen herlaufen, im Weg stehen und im Suchen nach körperlicher Nähe bis zu anzüglichen Gesprächen und sexuellen Witzen gereicht.

Nach einem Krankenstand sei die Antragstellerin vom Arbeitgeber gekündigt worden. In seiner schriftlichen Stellungnahme sind vom Arbeitgeber sämtliche Vorwürfe bestritten worden.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK stellte fest, dass, sollten getätigte Äußerungen für die betroffene Person ein erträgliches Maß überschreiten und es zu einer Beeinträchtigung ihrer Würde kommen, die Grenze zwischen gewagten, aber noch zulässigen Scherzen und unzulässiger Belästigung überschritten ist.

Es kommt häufig vor, dass ArbeitnehmerInnen aus Sorge um ihren Arbeitsplatz verbale und auch körperliche Übergriffe tolerieren, obwohl diese Übergriffe – bei Würdigung aller Umstände – eine verbotene sexuelle Belästigung darstellen.

Die Aussage der Antragstellerin wurde als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen. Sie war sowohl einem verbalen als auch einem physisch unerwünschten Verhalten insofern ausgesetzt, als sie einerseits seitens ihres Arbeitgebers immer wieder mit erotischen bzw. pornografischen Anspielungen konfrontiert wurde, und andererseits dadurch, indem der Antragsgegner ihre Hände zwischen seine Beine führte und sie dadurch sexuell belästigte.

Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass die Antragstellerin vom Antragsgegner sexuell belästigt worden ist.

NÜTZLICHE ADRESSEN

SIE MÖCHTEN MEHR INFORMATIONEN?

Tipp: Weitere Rechtsinformationen & Downloads finden Sie auf unserer Homepage unter: www.oegb.at/frauen

INFORMATION UND HILFE BIETEN

Gleichbehandlungsanwaltschaft

unter der Servicenummer
0800-20 61 19
aus ganz Österreich zum Nulltarif
AK Wien
Tel.: 01/501 650

ÖGB-FRAUEN IN DER ZENTRALE:

ÖGB-Bundesfrauenabteilung

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: 01/534 44-39042
frauen@oegb.at

ÖGB-FRAUEN IN DEN BUNDESLÄNDERN:

Niederösterreich

Elisabeth Preus
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten
Tel.: 0664/614 50 71
frauen.niederoesterreich@oegb.at

Oberösterreich

Manuela Kurz
Weingartshofstr. 2, 4020 Linz
Tel.: 0732/66 53 91-6019
frauen.oberoesterreich@oegb.at

Burgenland

Dorottya Kickingner
Wiener Str. 7, 7000 Eisenstadt
Tel.: 0664/614 50 22
frauen.burgenland@oegb.at

Salzburg

Ursula Schupfer
Markus-Sittikus-Str. 10,
5020 Salzburg
Tel.: 0662/88 16 46-244
salzburg.frauen@oegb.at

Steiermark

Edith Fuchsbichler BA
Karl-Morre-Str. 32, 8020 Graz
Tel.: 0316/70 71-219
frauen.steiermark@oegb.at

Kärnten

Christina Summerer, MBA
Bahnhofstr. 44, 9020 Klagenfurt
Tel.: 0463/58 70-338
frauen.kaernten@oegb.at

Tirol

Daniela Meichtry
Südtiroler Platz 14-16,
6020 Innsbruck
Tel.: 0512/597 77-606
frauen.tirol@oegb.at

Vorarlberg

Mag.^a Sabine Rudigier
Steingasse 2, 6800 Feldkirch
Tel.: 05522/35 53-20
frauen.vorarlberg@oegb.at

IN DEN GEWERKSCHAFTEN:

Gewerkschaft der Privatangestellten,

Druck, Journalismus, Papier

Sandra Breiteneder, MA, BA
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien
Tel.: 01/05 03 01-21432
frauen@gpa-djp.at

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Doris Bayer
Teinfaltstraße 7, 1010 Wien
Tel.: 01/534 54-271
frauen@goed.at

younion – die Daseinsgewerkschaft

Judith Hintermeier – Bereich Frauen
Maria-Theresien-Str. 11, 1090 Wien
Tel.: 01/313 16-83670
frauen@younion.at

Gewerkschaft Bau-Holz

Mag.^a Brigitte Schulz
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: 01/534 44-59141
brigitte.schulz@gbh.at

Gewerkschaft vida

Ulrike Legner
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: 01/534 44-79042
frauen@vida.at

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Renate Richter
Lassallestraße 9, 1020 Wien
Tel.: 0664/662 62 82
renate.richter@a1.at

PRO-GE

Helga Oberleitner
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: 01/534 44-69040
frauen@proge.at



#gleicherlohn
#gleichberechtigung
#papamonat
#chancengleichheit