



**bmask.gv.at**

BUNDESMINISTERIUM FÜR  
ARBEIT, SOZIALES UND  
KONSUMENTENSCHUTZ

# CHANGENGLEICHHEIT

---

DAS GLEICHBEHANDLUNGSRECHT  
IN ÖSTERREICH



## IMPRESSUM

**Herausgeber und Medieninhaber:** Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Stubenring 1, 1010 Wien, **Für den Inhalt verantwortlich:** Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Sektion VII, Bereich Arbeitsrecht, Sektion IV, Abteilung 7, **Layout:** Angela Jaretz, BMASK - Sektion I/B/11/MKDion/Zentrale Dienste, **4. Auflage, Stand:** Mai 2011, **ISBN Nr.** 978-3-85010-212-4, **Alle Rechte vorbehalten:** Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z.B. Internet oder CD-Rom.

**INHALTSVERZEICHNIS**

<b>VORWORT</b>	<b>7</b>
<b>DAS GLEICHBEHANDLUNGSRECHT IN ÖSTERREICH</b>	<b>9</b>
<b>WELCHE REGELUNGEN GIBT ES?</b>	<b>9</b>
<b>WER DARF NICHT DISKRIMINIERT WERDEN?</b>	<b>11</b>
<b>IN WELCHEN BEREICHEN DARF NICHT DISKRIMINIERT WERDEN?12</b>	
<b>WAS BEDEUTET DISKRIMINIERUNG?</b>	<b>14</b>
Was ist unmittelbare Diskriminierung?	<b>14</b>
Was ist mittelbare Diskriminierung?	<b>15</b>
Was ist eine Anweisung zur Diskriminierung?	<b>16</b>
Was ist eine Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses?	<b>16</b>
Was ist Belästigung und sexuelle Belästigung?	<b>17</b>
<b>WAS GILT NICHT ALS DISKRIMINIERUNG?</b>	<b>19</b>
<b>WIE IST EIN EINKOMMENSBERICHT ZU ERSTELLEN?</b>	<b>21</b>
<b>WAS IST BEI STELLENAUSSCHREIBUNGEN ZU BEACHTEN?</b>	<b>22</b>
<b>WAS IST BEIM INSERIEREN VON WOHNRAUM ZU BEACHTEN?</b>	<b>24</b>
<b>WAS IST POSITIVE DISKRIMINIERUNG?</b>	<b>25</b>
<b>WAS IST DAS BENACHTEILIGUNGSVERBOT?</b>	<b>26</b>
<b>WELCHE ANSPRÜCHE GIBT ES BEI DISKRIMINIERUNG?</b>	<b>27</b>

<b><u>WO ERHALTEN BETROFFENE PERSONEN BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG UND WIE SIND ANSPRÜCHE DURCHZUSETZEN?</u></b>	<b>30</b>
<b><u>WELCHE FRISTEN SIND ZU BERÜCKSICHTIGEN?</u></b>	<b>31</b>
<b><u>WAS IST BEI DER BEWEISLAST ZU BERÜCKSICHTIGEN?</u></b>	<b>31</b>
<b><u>WELCHE EINRICHTUNGEN ZUR BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNGEN GIBT ES?</u></b>	<b>32</b>
<b><u>BESONDERE REGELUNGEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (BEHINDERTEN- GLEICHSTELLUNGSRECHT)</u></b>	<b>36</b>
<b><u>WANN LIEGT EINE DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINER BEHINDERUNG VOR?</u></b>	<b>36</b>
<b><u>WAS GILT SOWOHL FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN ALS AUCH FÜR MENSCHEN, DIE VOM GLEICHBEHANDLUNGS- GESETZ GESCHÜTZT SIND?</u></b>	<b>37</b>
<b><u>WELCHE UNTERSCHIEDE ZUM GLEICHBEHANDLUNGS- GESETZ GIBT ES?</u></b>	<b>38</b>
<b><u>IN WELCHEN BEREICHEN GILT DAS DISKRIMINIERUNGS- VERBOT?</u></b>	<b>39</b>
<b><u>WO GILT DAS VERBOT EINER DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINER BEHINDERUNG NACH DEM BUNDES- BEHINDERTEN- GLEICHSTELLUNGS- GESETZ?</u></b>	<b>40</b>
<b><u>WELCHE ANSPRÜCHE GIBT ES UND WIE SIND SIE GELTEND ZU MACHEN?</u></b>	<b>41</b>

<b>WO ERHALTEN BETROFFENE PERSONEN BERATUNG?</b>	<b>42</b>
<b>ADRESSEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT</b>	<b>44</b>
<b>GESETZE</b>	<b>55</b>

---





## VORWORT

Die Gleichbehandlungsrechte haben sich im Laufe der Jahre sowohl auf internationaler und europäischer Ebene als auch in Österreich ständig weiter entwickelt.

**Gleicher Lohn für gleiche Arbeit unabhängig vom Geschlecht** ist bereits seit 1957 Inhalt des EG-

Vertrags. In den 70er Jahren wurden die ersten EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern erlassen.

1999 trat **Artikel 13 des EG-Vertrags** in Kraft, der die EU ermächtigt, Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des **Geschlechts**, der „**Rasse**“, der **ethnischen Herkunft**, der **Religion** oder der **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Orientierung** zu ergreifen.

Auf Grundlage der **Artikel 13 und 141 des EG-Vertrags** wurde eine Reihe von EU-Richtlinien erlassen.

Diese Richtlinien legen europaweit Mindeststandards fest und müssen in nationales Recht umgesetzt werden. Die Umsetzung erfolgte in Österreich durch eine Reihe von Rechtsvorschriften auf Bundes- und Landesebene. Eine Auflistung aller Gesetzestexte befindet sich im Anhang.

Herzstück der österreichischen Gesetzgebung ist das **Gleichbehandlungsgesetz**, das bis 1979 zurückreicht und ursprünglich nur die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben regelte. Seit 2004 verbietet es darüber hinaus auch Diskriminierungen in der Arbeitswelt aufgrund der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und der ethnischen Zugehörigkeit. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist auch in Bereichen außerhalb der Arbeitswelt verboten. Seit 2008 umfasst das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch einige Bereiche außerhalb der Arbeitswelt. 2011 wurden schwer-

punktmäßig Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommens-  
transparenz zwischen Frauen und Männern aufgenommen.

Das Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung in der  
Arbeitswelt und außerhalb der Arbeitswelt ist seit 2006 in einem  
eigenen **Behindertengleichstellungspaket** geregelt.

Diese Broschüre soll dazu beitragen, die Rechte auf Chancengleich-  
heit und die Diskriminierungsverbote besser bekannt zu machen.  
Die umfassende Quellenangabe der rechtlichen Grundlagen sowie  
eine Liste der Kontaktstellen sollen den Zugang zu Information und  
Beratung erleichtern. Die Broschüre kann keine rechtliche Beratung  
im Einzelfall ersetzen. Informationen zur Gleichbehandlung finden  
Sie auch unter [www.chancen-gleichheit.at](http://www.chancen-gleichheit.at).

Rudolf Hundstorfer  
Bundesminister für Arbeit, Soziales und  
Konsumentenschutz

## DAS GLEICHBEHANDLUNGSRECHT IN ÖSTERREICH

### WELCHE REGELUNGEN GIBT ES?

Seit **1979** regelt das **Gleichbehandlungsgesetz** die Gleichbehandlung von **Frauen und Männern im Arbeitsleben** in der Privatwirtschaft. Aufgrund der EU Gesetzgebung wurde das Gesetz um die Diskriminierungsgründe **ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung** erweitert. Die neuen Regelungen gelten seit **1. Juli 2004**.

Mit **1. August 2008** wurden das Verbot der **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** auf den Bereich **außerhalb der Arbeitswelt** ausgedehnt und Verbesserungen sowohl im materiellen Recht als auch im Verfahren vorgenommen.

Mit Wirksamkeitsbeginn **1. März 2011** wurden schwerpunktmäßig Maßnahmen zur Verbesserung der **Einkommenstransparenz** zwischen Frauen und Männern aufgenommen. Darüber hinaus erfolgten weitere Verbesserungen im materiellen Recht und im Verfahren.

Das **Gleichbehandlungsgesetz** umfasst derzeit folgende Bereiche:

- » Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
- » Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
- » Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit außerhalb des Arbeitslebens
- » Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
- » Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft.

Das **Gleichbehandlungskommissions- und Gleichbehandlungsanwaltschaftsgesetz** befasst sich mit den Einrichtungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen. Personen, die sich diskriminiert fühlen, können sich dort hinwenden.

Das **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** gilt für alle Personen, die in einem Dienstverhältnis zum Bund stehen oder sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben und verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung.

Dies gilt insbesondere bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg und bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

Gleichbehandlung in Bereichen, die in die Zuständigkeit der Länder fallen, ist in einzelnen **Landesgesetzen** geregelt.

Das **Behindertengleichstellungsrecht** umfasst folgende Bereiche: Das **Behinderteneinstellungsgesetz** setzt das Gleichbehandlungsgebot für Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt um. Das **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** beinhaltet den Schutz vor Diskriminierungen im Alltag. Beide Gesetze sind mit **1. Jänner 2006** in Kraft getreten und gelten sowohl für die Privatwirtschaft als auch den Bund.

Durch die Novellen in den **Jahren 2008 und 2011** wurde die Situation von Diskriminierung betroffener Personen weiter verbessert.

Diese **Broschüre** gibt einen Überblick über die Regelungen des **Gleichbehandlungsgesetzes** für die Privatwirtschaft, über die **Gleichbehandlungskommission** und die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** sowie über das **Behindertengleichstellungsrecht** und das **Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt**.

## GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

### WER DARF NICHT DISKRIMINIERT WERDEN?

#### DISKRIMINIERUNGSGRÜNDE - MERKMALE

##### » **Menschen aufgrund ihres Geschlechts**

Verboten ist jede Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts. Der Begriff „Geschlecht“ umfasst Frauen, Männer und transsexuelle Personen.

##### » **Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit**

Da der Begriff „Rasse“ im deutschen Sprachgebrauch verpönt ist, wird im Gegensatz zum Wortlaut der EU-Richtlinie der Begriff „ethnische Zugehörigkeit“ verwendet. Rassistisch motivierte Diskriminierungen sind daher jedenfalls verboten. Es können aber auch Diskriminierungen aufgrund der Hautfarbe, der Zugehörigkeit/Nationalität, der Sprache, des Namens oder anderer äußerer Merkmale Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sein.

##### » **Menschen, die einer bestimmten Religions- oder Glaubensgemeinschaft angehören oder Menschen mit einer bestimmten Weltanschauung**

Gemeint sind hier nicht nur Kirchen und anerkannte Religionsgemeinschaften, sondern auch Glaubensgemeinschaften. Das Verbot bestimmter Sekten, Parteien oder anderer Gruppierungen, die eine bestimmte Weltanschauung vertreten, bleibt weiterhin aufrecht.

##### » **Menschen aufgrund ihres Alters**

Das Diskriminierungsverbot gilt für jedes Alter. Sowohl ältere als auch jüngere Menschen dürfen nicht benachteiligt werden.

##### » **Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung**

Mit sexueller Orientierung ist Hetero-, Homo- oder Bisexualität gemeint. Geschützt sind vor allem lesbische und schwule Personen.

### IN WELCHEN BEREICHEN DARF NICHT DISKRIMINIERT WERDEN?

#### ARBEITSVERHÄLTNIS IN DER PRIVATWIRTSCHAFT

Neben **Arbeitnehmer/innen** dürfen auch **Heimarbeiter/innen** und **arbeitnehmerähnliche** Personen nicht diskriminiert werden.

#### DAS DISKRIMINIERUNGSVERBOT GILT:

- » bei Begründung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Bewerbung)
- » beim Entgelt (darunter fallen auch Betriebspensionen)
- » bei freiwilligen Sozialleistungen (z.B. Treuegelder, Werksküche)
- » bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung
- » bei der Beförderung
- » bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (z.B. Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, konkrete Arbeitsaufgaben)
- » bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (auch wenn ein Arbeitsverhältnis in diskriminierender Weise in der Probezeit beendet wird, oder wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, z.B. weil die Arbeitnehmerin schwanger geworden ist)

#### SONSTIGE BEREICHE IN DER ARBEITSWELT

Darunter sind Bereiche zu verstehen, die **in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis** stehen.

#### ES DARF NIEMAND DISKRIMINIERT WERDEN:

- » bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (z.B. AMS Schulungsmaßnahme)
- » bei der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innenorganisation und beim Zugang zu Leistungen solcher Organisationen (z.B. Beitritt und Mitwirkung)

- » beim Zugang zu einer selbständigen Erwerbstätigkeit (z.B. Betriebsbewilligungen).

## BEREICHE AUSSERHALB DER ARBEITSWELT

Aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit** darf **zusätzlich zur Arbeitswelt** niemand in folgenden Bereichen benachteiligt werden:

### ES DARF NIEMAND DISKRIMINIERT WERDEN:

- » **beim Sozialschutz** (z.B. beim Zugang zu und den Leistungen der Kranken-, Pensions- und Unfallversicherungen, wie z.B. diverser Gesundheitsdienste, Krankengeld, Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld, Familienbeihilfe, Sozialhilfe der Länder, Pflegegeld usw.)
- » **bei sozialen Vergünstigungen** (z.B. Wohnungsbeihilfen, Befreiung von der Rezeptgebühr für Medikamente)
- » **bei der Bildung** (z.B. beim Zugang zu Schulen und Stipendien)
- » **bei öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen** (z.B. in Geschäften, Restaurants, Bars, Freizeiteinrichtungen) Dienstleistungen, die vom Staat in Erfüllung seiner öffentlichen Aufgaben ohne wirtschaftliche Gegenleistung erbracht werden, z.B. öffentliche Verwaltung, öffentliches Schulwesen sind nicht erfasst.
- » **beim Wohnraum:** Dazu zählen sowohl der Kauf als auch das Mieten einer Wohnung. Sobald das Angebot, eine Wohnung zu vermieten oder zu verkaufen einer breiteren Öffentlichkeit bekannt gemacht wurde (z.B. durch eine Annonce in einer Zeitung oder auf einer Anschlagtafel in einem Kaufhaus oder an der Universität etc.), darf niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit benachteiligt werden. Auch hier kann der Zusatz „keine Ausländer“ in den Annoncen eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit darstellen.

Aufgrund des **Geschlechts** darf **zusätzlich zur Arbeitswelt** niemand benachteiligt werden:

### ES DARF NIEMAND DISKRIMINIERT WERDEN:

bei öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen (z.B. in Geschäften, Restaurants, Bars, Freizeiteinrichtungen). Dabei muss es sich um idente Güter bzw. Dienstleistungen handeln. Unter öffentlich angebotenen Gütern ist auch Wohnraum zu verstehen.

## WAS BEDEUTET DISKRIMINIERUNG? Diskriminierungsformen

### Was ist unmittelbare Diskriminierung?

Eine Person wird aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt als eine andere Person.

### BEISPIELE

- » Ein Unternehmen weist eine Bewerberin ab, weil sie zu alt ist.
- » Ein Hauseigentümer vermietet keine Wohnungen an Personen mit dunkler Hautfarbe.
- » Eine betriebliche Sozialleistung wird nur heterosexuellen, nicht aber homosexuellen Lebensgemeinschaften gewährt.
- » Ein Friseursalon bietet günstige Herrenschritte nur für Männer an und verlangt bei Frauen für die idente Leistung (gleicher Zeitaufwand, gleiche Pflegeprodukte) mehr Geld.
- » Eine Bank vergibt an eine Person mit Migrationshintergrund aufgrund der ausländischen Herkunft keinen Kredit, obwohl keine sachlichen Gründe z.B. fehlende Bonität vorliegen.
- » Ein Kunde mit Migrationshintergrund wird in einem Geschäft vom Verkaufspersonal „übersehen“.

## SCHWANGERSCHAFT ODER MUTTERSCHAFT

Die Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder Mutterschaft ist ebenso eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und daher verboten.

### BEISPIELE

- » Eine Arbeitnehmerin gibt im Probemonat dem Unternehmen ihre Schwangerschaft bekannt. Daraufhin wird ihr Arbeitsverhältnis beendet.
- » Eine Arbeitnehmerin kehrt nach der Karenz an ihren Arbeitsplatz zurück, wird jedoch nur mehr - im Vergleich mit ihrer bisherigen Tätigkeit - mit minderwertigen Arbeiten betraut.

## Was ist mittelbare Diskriminierung?

Hier erfolgt die Ungleichbehandlung nicht offensichtlich wegen eines der oben aufgezählten Diskriminierungsgründe, sondern eine an sich **neutrale Regelung hat** typischerweise **benachteiligende Auswirkungen** für eine bestimmte Personengruppe.

### BEISPIELE

- » Teilzeitarbeit wird in einem bestimmten Unternehmen überwiegend von Frauen verrichtet. Gelangen Teilzeitbeschäftigte nicht in Führungspositionen, oder werden sie von betrieblichen Sozialleistungen ausgeschlossen, so kann eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegen.
- » Ein Unternehmen verlangt für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit (z.B. Lagerarbeiten) eine bestimmte Fähigkeit (z.B. perfekte Deutschkenntnisse), die jedoch für die Ausübung dieser Tätigkeit nicht unbedingt erforderlich ist. Dadurch werden systematisch Menschen mit Migrationshintergrund

- » und nicht perfekten Deutschkenntnissen ausgeschlossen.
- » Dies kann, je nach Einzelfall, als mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gewertet werden.
- » Ein Jobinserat mit dem Zusatz „keine Ausländer“ ist eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit.
- » Die Anordnung des Arbeitgebers, branchenübliche mitteleuropäische Kleidung zu tragen, kann religiösen Kleidungs Vorschriften widersprechen und kann, wenn es keine sachliche Rechtfertigung (z.B. Sicherheitsgründe) dafür gibt, eine mittelbare Diskriminierung sein.

### Was ist eine Anweisung zur Diskriminierung?

Auch die Beauftragung bzw. Anstiftung einer Person, einen anderen Menschen zu diskriminieren, gilt als Diskriminierung und ist verboten.

#### BEISPIEL

Ein Barbesitzer weist seinen Türsteher an, Menschen mit schwarzer Hautfarbe nicht einzulassen. In diesem Fall diskriminieren sowohl der Türsteher als auch der Barbesitzer Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit.

### Was ist eine Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses?

Personen, die ein Naheverhältnis zu Personen mit geschützten Merkmalen (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religions- und Glaubensgemeinschaft, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung) haben, sind ebenfalls vor Diskriminierung und Belästigung geschützt.

**BEISPIEL**

Ein Mann wird von Arbeitskollegen auf die großen Brüste oder den knackigen Po seiner Freundin (Merkmal: Geschlecht) angesprochen. Hier kann eine sexuelle Belästigung des Mannes auf Grund seines Naheverhältnisses zu seiner Freundin gegeben sein.

Eine Gruppe von Freunden will ein Lokal betreten. Die dunkelhäutigen Personen werden nicht eingelassen, die Nicht-Dunkelhäutigen jedoch schon. Die Nicht-Dunkelhäutigen werden dadurch diskriminiert, indem sie sich auf Grund ihrer freundschaftlichen Beziehung den dunkelhäutigen Personen (Merkmal: ethnische Zugehörigkeit) anschließen und das Lokal ebenfalls nicht betreten.

**Was ist Belästigung und sexuelle Belästigung?**

Wird eine Person aus einem der vorne aufgelisteten Diskriminierungsgründe belästigt oder sexuell belästigt, so gilt dies ebenfalls als Diskriminierung.

**BELÄSTIGUNG IST EIN UNERWÜNSCHTES VERHALTEN EINER PERSON**

- » das die **Würde** einer anderen Person verletzt oder dies bezweckt,
- » für diese **unerwünscht, unangebracht** oder **anstößig** ist und
- » dadurch ein **einschüchterndes, feindseliges** oder **beleidigendes** Umfeld schafft oder dies bezweckt.

Eine Belästigung liegt demnach einerseits dann vor, wenn das verpönte Verhalten – unabhängig von der Absicht der belästigenden

Person – von der betroffenen Person subjektiv als solche empfunden wird. Sie kann aber auch dann gegeben sein, wenn die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen, dies jedoch von der betroffenen Person subjektiv zwar nicht als beleidigend wahrgenommen wird, sie sich aber trotzdem wehren möchte.

Belästigung durch den/die **Arbeitgeber/in selbst** oder durch **Dritte** (z.B. Kolleg/innen, Kund/innen, Lieferant/innen etc.) ist verboten. Wird ein/e Arbeitnehmer/in durch Dritte belästigt, ist der/die Arbeitgeber/in verpflichtet, einzuschreiten und Maßnahmen dagegen zu setzen.

### BEISPIELE

- » Arbeitnehmer/innen machen sich über ihren homosexuellen Kollegen lustig, schicken ihm schwulenfeindliche E-Mails und erzählen in seiner Gegenwart ebensolche Witze oder machen abwertende Bemerkungen über seine sexuelle Orientierung. Beschwerft sich der Arbeitnehmer bei seinem Vorgesetzten, so ist dieser verpflichtet, diese Verhaltensweise abzustellen.
- » Dies gilt auch dann, wenn beispielsweise ein/e Lieferant/in oder Kunde/Kundin diese Witze erzählt oder abwertende Bemerkungen über Schwule macht.

Vortragende einer Berufsbildungsmaßnahme oder Berater/innen des AMS oder ähnlicher Einrichtungen dürfen ebenfalls andere Personen nicht belästigen.

Auch **außerhalb der Arbeitswelt** darf niemand aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit** oder des **Geschlechts** belästigt werden.

## BEISPIELE

- » In einer Autoreparaturwerkstätte erzählen sich die dort beschäftigten Arbeitnehmer in Anwesenheit einer Kundin, die ihr Auto zur Reparatur bringt, für diese gut hörbar frauenfeindliche Witze.
- » Ein Kunde wird in einem Geschäft vom Verkaufspersonal rassistisch beschimpft.

Bei **sexueller Belästigung** setzt eine Person ein belästigendes Verhalten, das den **sexuellen Bereich** einer anderen Person berührt. Dies ist ebenso verboten.

## BEISPIEL

Ein Arbeitskollege schickt einer Kollegin sexistische E-Mails oder berührt sie beim Vorbeigehen „zufällig“ an Brust oder Po.

## WAS GILT NICHT ALS DISKRIMINIERUNG?

### STAATSANGEHÖRIGKEIT

Der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes gilt nicht nur für EU-Bürger/innen, sondern auch für **Drittstaatsangehörige** oder staatenlose Personen. Eine **Ungleichbehandlung** aufgrund der **Staatsangehörigkeit**, v.a. von Nicht-EU-Bürger/innen, ist nur dann zulässig, wenn es dafür **sachliche Gründe gibt**. Unterscheidungen zwischen In- und Ausländer/innen führen oft zu mittelbarer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit.

Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen und deren Zugang zum Arbeitsmarkt sind jedoch weiterhin zulässig.

### ENTSCHEIDENDE BERUFLICHE VORAUSSETZUNG

Eine Ungleichbehandlung in der Arbeitswelt aufgrund eines der vorne aufgezählten Diskriminierungsgründe ist dann keine Diskriminierung, wenn das **betreffende Merkmal** eine wesentliche und **entscheidende berufliche Voraussetzung für die berufliche Tätigkeit** ist.

#### BEISPIELE

- » Die Besetzung einer Theaterrolle eines jugendlichen Liebhabers mit einem jungen Schauspieler stellt gegenüber älteren Bewerbern keine Diskriminierung aufgrund des Alters dar.
- » Eine Beratungsstelle für Frauen, die Opfer von Gewalt wurden, kann sich dafür entscheiden, nur Frauen und keine Männer als Beraterinnen zu beschäftigen.
- » Eine römisch-katholisch geführte Privatschule nimmt nur Religionslehrer/innen auf, die auch der römisch-katholischen Kirche angehören.
- » Die Ausnahmebestimmung ist eng auszulegen. Marketingkonzepte eines Unternehmens (z.B. junges und dynamisches Team) oder besondere Kundenwünsche (wie die Ablehnung der Bedienung durch ein Personal mit dunkler Hautfarbe) stellen keine Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung dar.

### ERREICHUNG EINES RECHTMÄSSIGEN ZIELS

In bestimmten – sachlich gerechtfertigten – Fällen kann eine Dienstleistung oder ein Gut Frauen oder Männern vorbehalten werden.

#### BEISPIEL

Eine Einrichtung zum Schutz von Opfern sexueller oder häuslicher Gewalt ist nur für Frauen zugänglich.

## SACHLICHE RECHTFERTIGUNG EINER MITTELBAREN DISKRIMINIERUNG

Mittelbar diskriminierende Vorschriften, Kriterien oder Verfahren können durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sein.

### BEISPIELE

- » Die Verpflichtung zum Tragen eines Helms auf einer Baustelle kann Personen, die wegen ihrer Religion eine bestimmte Kleidung tragen (z.B. Turban eines Sikh) mittelbar diskriminieren. Dies ist jedoch aus Gründen der Sicherheit gerechtfertigt.
- » Bewirbt sich ein 55-jähriger Mann für eine Berufspilot/innen-ausbildung, so kann er aufgrund seines Alters wegen der langen Ausbildungszeit gerechtfertigterweise abgelehnt werden.

## WIE IST EIN EINKOMMENSBERICHT ZU ERSTELLEN?

Betriebe müssen sich ab 2011 verpflichtend mit den Einkommensunterschieden zwischen ihren Mitarbeiter/innen beschäftigen.

Unternehmen einer bestimmten Größe müssen alle zwei Jahre – erstmals 2011 für das Jahr 2010 – einen **Einkommensbericht** (anonymisierte Darstellung der Entgelte von Frauen und Männern) erstellen. Ab 2014 müssen auch Unternehmen ab einer Mitarbeiter/innenzahl von mehr als 150 Personen einen Einkommensbericht legen.

In den Einkommensberichten muss angegeben werden, wie viele Frauen und Männer in einer kollektivvertraglichen Verwendungsgruppe eingestuft sind sowie das arbeitszeitbereinigte Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern in der jeweiligen Gruppe. Heranzuziehen ist das Gesamtarbeitentgelt, also einschließlich Zulagen, Remunerationen und Ähnliches.

Grundsätzlich hat der (Zentral-)Betriebsrat das Recht auf Information und Beratung zu diesen Berichten. In Betrieben ohne Betriebsrat ist der Bericht in einem allen Arbeitnehmer/innen zugänglichen Raum aufzulegen.

Der Betriebsrat bzw. die Arbeitnehmer/innen können den Einkommensbericht bis zu drei Jahre im Nachhinein vor Gericht einklagen.

Über den Inhalt des Einkommensberichtes ist der/die Arbeitnehmer/in zur Verschwiegenheit verpflichtet. Dem stehen die Einholung von Rechtsauskünften oder Rechtsberatung durch Interessenvertretungen und sonstige Personen oder Einrichtungen, die ihrerseits einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen sowie die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens oder eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission nicht entgegen.

Bei einem Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht kann der/die Arbeitgeber/in bei der Bezirksverwaltungsbehörde den Strafantrag stellen, dass eine Verwaltungsstrafe in Höhe von maximal 360 Euro verhängt wird. Die Behörde kann von der Verhängung einer Strafe absehen, wenn das Verschulden des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin geringfügig ist und die Folgen der Verletzung der Verschwiegenheitspflicht unbedeutend sind. Sie kann den/die Arbeitnehmer/in jedoch gleichzeitig unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit des Verhaltens mit Bescheid ermahnen, sofern dies erforderlich ist.

### **WAS IST BEI STELLENAUSSCHREIBUNGEN ZU BEACHTEN?**

Unternehmen und Arbeitsvermittler/innen (Arbeitsmarktservice, private Arbeitsvermittler/innen) müssen interne oder externe Stellenausschreibungen diskriminierungsfrei formulieren.

## BEISPIEL

Inserate wie „nur Inländer gesucht“ oder „suchen Sekretärin, Höchstalter 40“ sind verboten.

## WESENTLICHE UND ENTSCHEIDENDE BERUFLICHE VORAUSSETZUNG

Von diesem Grundsatz darf nur dann abgegangen werden, wenn das betreffende **Merkmal** eine **wesentliche** und **entscheidende berufliche Voraussetzung** darstellt.

## BEISPIELE

- » Die Ausschreibung einer Stelle mit beratender Tätigkeit in Frauenhäusern oder Frauenberatungsstellen, in der nur Frauen gesucht werden, ist zulässig.
- » Wird bei der Ausschreibung einer Leitungsposition ein bestimmtes Ausmaß an Berufserfahrung verlangt, so kann das junge Bewerber/innen benachteiligen. Dies ist jedoch gerechtfertigt, da Berufserfahrung in der Regel für eine Leitungsposition eine wesentliche berufliche Voraussetzung darstellt.

## ANGABE DER BEZAHLUNG

Unternehmen und Arbeitsvermittler/innen sind verpflichtet, bei Stellenausschreibungen anzugeben, wie hoch das kollektivvertragliche Mindestentgelt ist und gegebenenfalls auf die Möglichkeit der Überzahlung hinzuweisen.

### BEISPIEL

Im Schaufenster eines Geschäftes hängt ein Schild mit folgender Aufschrift:

Wir suchen Verkäufer/in zu Euro xxxx,xx,-- monatlich. Eine Überzahlung ist möglich.

### SANKTIONEN

Beim **ersten Verstoß** gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung erfolgt eine **Verwarnung** der Bezirksverwaltungsbehörde, bei **weiteren Verstößen** droht eine **Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro**. Den Strafantrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde kann der/die Stellenbewerber/in oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellen.

### WAS IST BEIM INSERIEREN VON WOHNRAUM ZU BEACHTEN?

Wohnungsinserate müssen diskriminierungsfrei formuliert werden. Dies bezieht sich jedoch nur auf die Merkmale Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit.

### BEISPIEL

Inserate wie „Vergabe nur an Inländer“ sind verboten.

### AUSNAHME

Es ist keine Diskriminierung, wenn die Heranziehung des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Dies gilt insbesondere dann, wenn durch die Bereitstellung von Wohnraum ein besonderes Nahe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird.

## BEISPIELE

- » Die Gestaltung von Wohnprojekten für eine bestimmte Bevölkerungsgruppe (z.B. Frauen), die auf die Bedürfnisse dieser Gruppe besonders Rücksicht nimmt, ist möglich.
- » Eine Frau, die ein Zimmer in ihrer Wohnung vermieten möchte und das Inserat nur an Frauen richtet, begeht keine Diskriminierung.

## SANKTIONEN

Beim **ersten Verstoß** gegen das Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum kann die Bezirksverwaltungsbehörde eine **Verwarnung** aussprechen, bei **weiteren Verstößen** droht eine **Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro**. Den Strafantrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde kann der/die Interessent/in oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellen.

## WAS IST POSITIVE DISKRIMINIERUNG?

Maßnahmen, die dazu dienen, Gleichstellung zu fördern und Benachteiligungen zu beseitigen, gelten nicht als Diskriminierung und sind daher erlaubt.

## BEISPIELE

- » Betriebliche Förderprogramme nur für ältere Arbeitnehmer/innen oder für Angehörige bestimmter ethnischer Gruppen oder spezielle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nur für weiblichen Führungskräftenachwuchs sind erlaubt.
- » Bildungsprogramme, die auf Schüler/innen mit Migrationshintergrund zugeschnitten sind.
- » Bauprojekte, bei denen Wohnungen bevorzugt an Frauen vergeben werden.

### WAS IST DAS BENACHTEILIGUNGSVERBOT?

Beschwert sich ein/e Arbeitnehmer/in über eine Diskriminierung oder leitet er/sie deswegen ein Verfahren ein, darf er/sie als Reaktion darauf weder gekündigt, entlassen oder sonst benachteiligt werden.

#### BEISPIEL

Eine Arbeitnehmerin beschwert sich bei ihrem Vorgesetzten über eine sexuelle Belästigung durch einen Kollegen und wird deshalb nicht mehr befördert.

Das Benachteiligungsverbot umfasst auch **Zeug/innen** oder **Auskunftspersonen**, die Beschwerden anderer Personen unterstützen oder in Verfahren aussagen.

Die Verletzung des Benachteiligungsverbotest zieht dieselben Sanktionen nach sich wie eine Diskriminierung.

#### BEISPIEL

Eine Mitarbeiterin eines Unternehmens wird ohne Angabe von Gründen gekündigt. Sie hat vor kurzem als Zeugin für eine Kollegin, die sexuell belästigt wurde, ausgesagt. Sie hat dieselben Ansprüche wie bei einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Auch in den **Bereichen außerhalb der Arbeitswelt**, in denen eine Diskriminierung aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit** verboten ist, dürfen die Person, die sich beschwert oder ein Verfahren einleitet bzw. Zeug/innen oder Auskunftspersonen, nicht benachteiligt werden.

**BEISPIEL**

Ein Mann mit dunkler Hautfarbe wird in einem Geschäft offensichtlich wegen seiner Hautfarbe sehr unhöflich bedient. Als er sich darüber beschwert, wird er gezwungen, das Geschäft zu verlassen.

**WELCHE ANSPRÜCHE GIBT ES BEI DISKRIMINIERUNG?**

Wird eine Person diskriminiert, so kann sie bei Gericht abhängig von der Art der Diskriminierung

- » **Beseitigung der Diskriminierung** oder
  - » **Schadenersatz**
- geltend machen.

Darüber hinaus kann sie **in beiden Fällen** Ersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (**ideellen Schadenersatz** = Schmerzensgeld für die Kränkung) verlangen. Die Höhe wird pauschal vom Gericht bemessen. Maßgebend dafür ist z.B. die Dauer und Intensität der Diskriminierung sowie die Schutzbedürftigkeit der betroffenen Person (z.B. Lehrling). Auch das Vorliegen von Mehrfachdiskriminierungen ist bei der Bemessung der Höhe des ideellen Schadenersatzes zu beachten.

**BEISPIEL**

Ein Arbeitnehmer wird bei der Beförderung übergangen, weil er ausländischer Herkunft und für die Personalverantwortlichen zu alt ist.

## WIE SIND DIE ANSPRÜCHE KONKRET AUSGESTALTET?

### ARBEITSVERHÄLTNIS IN DER PRIVATWIRTSCHAFT

#### BEISPIEL: BEGRÜNDUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Alle Bewerbungen von Personen über 40 werden ohne genauere Prüfung sofort abgelehnt.

Jene/r Bewerber/in, die/der die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl erhalten hätte, hat einen Schadenersatzanspruch in Höhe von **mindestens 2 Monatsentgelten**.

Weiters besteht auch Anspruch auf Entschädigung für die **erlittene persönliche Kränkung**.

Jenen Bewerber/innen, deren Bewerbungen gar nicht berücksichtigt wurden und die die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl aber auch nicht erhalten hätten, gebührt ein Schadenersatzanspruch von **bis zu 500 Euro**.

#### BEISPIEL: FESTSETZUNG DES ENTGELTS

Ein/e Arbeitnehmer/in wird bei der Entlohnung benachteiligt.

Er/sie hat Anspruch auf **Bezahlung der Differenz** und auf Entschädigung der **erlittenen persönlichen Kränkung**.

#### BEISPIEL: BEFÖRDERUNG

Alle Bewerbungen von Mitarbeiterinnen für eine Führungsposition werden sofort aussortiert, weil sie Frauen sind.

Anspruch auf Schadenersatz in Höhe von **mindestens 3 Monatsentgelten** haben jene, die bei diskriminierungsfreier Auswahl befördert worden wären.

Jenen Mitarbeiterinnen, die bei der Beförderung diskriminiert wurden, aber auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht die Stelle erhalten hätten, gebührt ein Schadenersatzanspruch von **bis zu 500 Euro**.

### BEISPIEL: BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Ein/e Arbeitnehmer/in wird wegen eines der vorne aufgelisteten Diskriminierungsgründe gekündigt oder entlassen.

**Der betroffenen Person stehen folgende Wahlmöglichkeiten offen:** Er/sie kann die Kündigung oder Entlassung **bei Gericht** anfechten. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aus diskriminierenden Gründen beendet wird. Wurde ein befristetes Arbeitsverhältnis auf diskriminierende Weise nicht verlängert, so kann der/die Arbeitnehmer/in auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses klagen.

**Alternativ dazu** kann der/die Arbeitnehmer/in die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen sich gelten lassen und hat dann Anspruch auf **Schadenersatz** sowie auf Entschädigung der **erlittenen persönlichen Kränkung**.

### SONSTIGE BEREICHE IN DER ARBEITSWELT

Wird eine Person in den sonstigen vorne aufgelisteten Bereichen in der Arbeitswelt diskriminiert, so hat sie Anspruch auf **Beseitigung der Diskriminierung** oder **Ersatz des Vermögensschadens** sowie auf **Entschädigung der erlittenen persönlichen Kränkung**.

### BEISPIEL

Eine Mitarbeiterin wird aufgrund ihres Alters ungerechtfertigter Weise nicht in eine bestimmte berufliche Weiterbildungsmaßnahme einbezogen.

Sie hat **Anspruch auf Einbeziehung** in diese bestimmte Ausbildungsmaßnahme und auf **Entschädigung der erlittenen persönlichen Kränkung**.

### BEREICHE AUSSERHALB DER ARBEITSWELT

Wird eine Person aufgrund ihrer **ethnischen Zugehörigkeit** in den Bereichen Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie Wohnraum diskriminiert, so hat sie **Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens** und auf **Abgeltung der erlittenen persönlichen Kränkung**.

### BELÄSTIGUNG UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Bei Belästigung oder sexueller Belästigung steht Schadenersatz in Höhe von **mindestens 1000 Euro** zu.

### WO ERHALTEN BETROFFENE PERSONEN BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG UND WIE SIND ANSPRÜCHE DURCHZUSETZEN?

- » Die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** bietet Betroffenen kostenlose und vertrauliche Beratung sowie Unterstützung an. Sie kann Betroffene auch vor der **Gleichbehandlungskommission** vertreten.
- » Fühlt sich jemand diskriminiert, so kann er/sie sich auch **vor, gleichzeitig oder nach** dem Verfahren vor der **Gleichbehandlungskommission** an das **Gericht** wenden.
- » **Gewerkschaften** und **Arbeiterkammern** sowie **Nichtregierungs-**

**organisationen** bieten Rat und Hilfe an.

- » Auch **Bezirksgerichte** bieten während ihrer Amtstage Beratung an.
- » Bei Vorliegen einer **Mehrfachdiskriminierung**, die auch den Diskriminierungsgrund der **Behinderung** umfasst, kommen das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz bzw. das Behinderteneinstellungsgesetz zur Anwendung.

## WELCHE FRISTEN SIND ZU BERÜCKSICHTIGEN?

- » Ansprüche wegen Diskriminierung bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses** und bei der **Beförderung** sind binnen **6 Monaten** gerichtlich geltend zu machen.
- » Ansprüche wegen (**sexueller**) **Belästigung** sind binnen **1 Jahres** gerichtlich geltend zu machen.
- » Eine **diskriminierende Kündigung oder Entlassung** – auch während der Probezeit – ist binnen **14 Tagen** gerichtlich anzufechten.
- » Wurde ein **befristetes Arbeitsverhältnis** auf diskriminierende Weise nicht verlängert, so kann der/die Arbeitnehmer/in binnen **14 Tagen** auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses klagen.
- » Lässt der/die Arbeitnehmer/in die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gegen sich gelten und macht Schadenersatzansprüche geltend, so sind diese binnen **6 Monaten** einzuklagen.
- » Ansprüche aufgrund von Diskriminierungen in den **sonstigen Bereichen** sind binnen **3 Jahren** gerichtlich geltend zu machen.

## WAS IST BEI DER BEWEISLAST ZU BERÜCKSICHTIGEN?

Fühlt sich eine Person diskriminiert und wendet sie sich an das Gericht und/oder an die Gleichbehandlungskommission, so hat sie **glaubhaft** zu machen, dass sie wegen ihres Geschlechts, Alters etc. diskriminiert wurde. Sie muss plausible Gründe anführen, warum sie diskriminiert wurde. Es liegt am/an der Diskriminierer/in zu **be-**

**weisen**, dass bessere Gründe dafür sprechen, dass es sich um keine Diskriminierung handelt.

### **WELCHE EINRICHTUNGEN ZUR BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNGEN GIBT ES?**

#### **GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION**

Die Gleichbehandlungskommission ist ein bei der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst eingerichtetes unabhängiges Gremium, das insbesondere die Aufgabe hat

- » im **Einzelfall** zu prüfen, ob eine Diskriminierung vorliegt
- » allgemeine **Gutachten** zu Fragen von Diskriminierung zu erstellen.

#### **DIE GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION BESTEHT AUS 3 SENATEN**

- » Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
- » Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt
- » Senat III für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Die/der Vorsitzende und ihr/e bzw. sein/e Stellvertreter/in sowie die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Gleichbehandlungskommission sind in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei, selbständig und unabhängig.

## VERFAHRENSREGELUNGEN

- » Zur **Einleitung eines Verfahrens** muss ein Antrag bei der Gleichbehandlungskommission gestellt werden. Diesen können der/die Betroffene, Betriebsräte, Interessenvertretungen oder die Anwaltschaft für Gleichbehandlung einbringen.
- » Im Fall von **Mehrfachdiskriminierungen im Zusammenhang mit dem Geschlecht** (z.B. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit) ist **Senat I** zuständig.
- » Das Verfahren ist **kostenlos** und **nicht öffentlich**. Es dient dazu, festzustellen, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht.
- » Die Gleichbehandlungskommission lädt alle beteiligten Personen ein und befragt sie grundsätzlich in Anwesenheit aller geladenen Personen. Jede Person kann jedoch ihre eigene getrennte Befragung verlangen. Die getrennte Befragung gilt nur bei Verfahren vermuteter (sexueller) Belästigung. Der/die Betroffene kann dazu eine **Vertrauensperson** mitnehmen. Das kann auch ein/e Vertreter/in einer Nichtregierungsorganisation sein. Auf Verlangen des/der Betroffenen kann auch eine **Fachperson** einer Nichtregierungsorganisation beigezogen werden.
- » Im Falle einer vermuteten Diskriminierung beim Entgelt können die Senate der Gleichbehandlungskommission beim zuständigen Träger der Sozialversicherung die Einkommensdaten der Vergleichsperson einholen.
- » Das **Prüfungsergebnis** ergeht **schriftlich** an die Betroffenen.
- » Kommt die Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, dass eine Diskriminierung vorliegt, so hat sie schriftlich die für die Diskriminierung verantwortliche Person aufzufordern, die **Diskriminierung zu beenden**. Das Schreiben beinhaltet auch einen Vorschlag, wie in dieser Situation Gleichbehandlung verwirklicht werden könnte.
- » Die Prüfungsergebnisse sind **binnen 3 Monaten** nach der Beschlussfassung auszufertigen und werden in **anonymisierter Form** auf der Homepage der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst **veröffentlicht**.
- » **Schadenersatz** kann die Gleichbehandlungskommission nicht

zusprechen. Dafür sind die **Gerichte** zuständig.

- » Die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission ist für das Gericht **nicht verbindlich**. Weicht das Gericht in seinem Urteil jedoch vom Ergebnis der Gleichbehandlungskommission ab, so hat es dies zu begründen.
- » Wird ein Antrag bei der Gleichbehandlungskommission gestellt, werden die **Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung unterbrochen (= Fristenhemmung)**. Mit der Zustellung des Prüfungsergebnisses endet die Fristenhemmung. Danach kann der/die Arbeitnehmer/in die Ansprüche **binnen 3 Monaten gerichtlich geltend machen**.
- » Dolmetschkosten werden bei Bedarf bezahlt.

### ANWALTSCHAFT FÜR GLEICHBEHANDLUNG

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist eine Einrichtung des Bundes zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgebotes. Sie ist bei der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst eingerichtet.

#### DIE ANWALTSCHAFT FÜR GLEICHBEHANDLUNG IST GEGLIEDERT IN

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

Die Anwälte/Anwältinnen sind in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei, selbständig und unabhängig.

### WESENTLICHE AUFGABEN DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

- » Sie **berät** und **unterstützt** Personen oder Angehörige von Personen, die sich diskriminiert fühlen, und **begleitet** sie bei einem **Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission**.
- » Beraten werden aber auch Personen, die Diskriminierungen vermeiden wollen (z.B. Arbeitgeber/innen, Betriebsratsmitglieder). Die Beratung ist kostenlos und vertraulich.

### WEITERE AUFGABEN DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

- » Einholen von **Auskünften** von Arbeitgeber/innen, Betriebsräten, Beschäftigten und sonstigen Auskunftspersonen; diese sind zur Auskunft verpflichtet
- » **Verhandlungen** im Vorfeld eines Verfahrens
- » **Unterstützung** bei Konfliktbewältigung/Prävention
- » Im Falle einer vermuteten Diskriminierung beim Entgelt können die Anwälte/Anwältinnen beim zuständigen Träger der Sozialversicherung die Einkommensdaten der Vergleichsperson einholen.
- » **Antragsrecht** an die **Gleichbehandlungskommission**
- » **Anwesenheits-** und **Rederecht** bei den Sitzungen der **Gleichbehandlungskommission**
- » Durchführung von **Ermittlungstätigkeiten** im Auftrag der Gleichbehandlungskommission
- » Antragstellung an die **Bezirksverwaltungsbehörde** bei diskriminierenden Stelleninseraten
- » Durchführung von **unabhängigen Untersuchungen** zum Thema Diskriminierung
- » Verfassen von **unabhängigen Berichten** und Empfehlungen zu allen Fragen, die Diskriminierung berühren
- » **Informationsarbeit**, Vorträge, Workshops

### BESONDERE REGELUNGEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (BEHINDERTENGLEICHSTELLUNGSRECHT)

Das Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung wurde in eigenen Gesetzen geregelt:

- » In einer umfassenden Novelle zum **Behinderteneinstellungsgesetz** wurde das Diskriminierungsverbot in der **Arbeitswelt** umgesetzt.
- » Das **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** regelt das Verbot einer Diskriminierung wegen einer Behinderung in vielen **anderen Bereichen des täglichen Lebens**.

### WANN LIEGT EINE DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINER BEHINDERUNG VOR?

Alle körperlichen, geistigen, psychischen und Sinnesbehinderungen sind vom Diskriminierungsverbot umfasst. Es muss kein besonderer Schweregrad von Behinderung vorliegen. Es muss nur glaubhaft sein, dass eine Schlechterbehandlung aufgrund einer Behinderung erfolgt.

#### BEISPIELE

- » Wenn der Inhaber eines Nagelstudios eine Manikürefachkraft, die durch einen Unfall eine Fingerkuppe verloren hat, mit der Begründung kündigt, dies sei seinen Kund/innen nicht zumutbar, wird eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung vorliegen.
- » Wenn eine Abteilung mit 30 Mitarbeiter/innen aufgelassen wird, und alle Mitarbeiter/innen gekündigt werden, ist es keine Diskriminierung, wenn sich darunter auch ein/e Rollstuhlfahrer/in befindet.

## WAS GILT SOWOHL FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN ALS AUCH FÜR MENSCHEN, DIE VOM GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ GESCHÜTZT SIND?

Geschützt sind im Zusammenhang mit einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung nicht nur

- » die betroffenen Personen selbst und
- » Personen, die als Zeug/innen oder Auskunftspersonen dem Benachteiligungsverbot unterliegen, sondern unter bestimmten Voraussetzungen auch
- » Personen, die in einem Naheverhältnis zu der betroffenen Person stehen.

### BEISPIEL

- » Der Vater eines behinderten Kindes wird nicht befördert, weil der/die Arbeitgeber/in aufgrund der Behinderung des Kindes vermehrte Pflegefreistellungszeiten befürchtet.

Für Menschen mit Behinderung sind ebenso folgende Diskriminierungsformen verboten:

- » unmittelbare Diskriminierung
- » mittelbare Diskriminierung
- » Anweisung zur Diskriminierung
- » Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses
- » Belästigung

Weitgehend gleich geregelt ist das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt (siehe weiter hinten **„Das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt“**).

Die **Beweislastregelung** beim Geltendmachen von Ansprüchen bei Gericht gilt auch für Menschen mit Behinderung.

### WELCHE UNTERSCHIEDE ZUM GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ GIBT ES?

Für Menschen mit Behinderungen gibt es einige Regelungen, die über die im **Gleichbehandlungsgesetz** geregelten Rechte hinausgehen bzw. davon abweichen.

#### DISKRIMINIERUNG DURCH BARRIEREN

Im Zusammenhang mit so genannten mittelbaren Diskriminierungen ist zu beachten, dass sich Diskriminierungsgründe anders als bei anderen betroffenen Personengruppen nicht nur „im Kopf“ des Diskriminierers oder der Diskriminiererin befinden, sondern als Barrieren in der Lebenswelt selber auftreten. **Bauliche Barrieren oder Kommunikationsbarrieren** können sich als mittelbare Diskriminierung auswirken, wenn sie – auch wenn es nicht beabsichtigt ist – im Ergebnis zu einer weniger günstigen Behandlung von Menschen mit Behinderungen führen.

#### BEISPIELE

- » Kann ein Rollstuhlfahrer nicht in die Betriebskantine gelangen, so kann das eine Diskriminierung sein.
- » Bietet ein Versandhaus seine Waren im Internet an, die Website ist aber für blinde Menschen nicht lesbar, so kann das eine Diskriminierung sein.

#### Wichtig dabei ist aber zu beachten:

Ob etwas tatsächlich eine Diskriminierung ist, kann nur ein **Gericht** feststellen. Es hat dabei eine Prüfung vorzunehmen, ob dem/der Arbeitgeber/in bzw. dem Unternehmen die Beseitigung der Barrieren zumutbar gewesen wäre (**Zumutbarkeitsprüfung**).

## GELTENDMACHUNG VON ANSPRÜCHEN

Unterschiede gibt es auch bei der Geltendmachung von Ansprüchen aus einer festgestellten Diskriminierung (siehe weiter hinten „**Welche Ansprüche gibt es und wie sind sie geltend zu machen?**“).

## IN WELCHEN BEREICHEN GILT DAS DISKRIMINIERUNGSVERBOT?

### DAS DISKRIMINIERUNGSVERBOT IN DER ARBEITSWELT

Weitgehend gleich wie im Gleichbehandlungsgesetz sind die Regelungen für die Arbeitswelt. Das Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung gilt

- » für alle Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse, die auf einem Vertrag beruhen sowie für arbeitnehmerähnliche Personen
- » für Bundesbedienstete und alle Ausbildungsverhältnisse zum Bund
- » für die sonstige Arbeitswelt.

Näheres dazu siehe weiter vorne im Kapitel „**In welchen Bereichen darf nicht diskriminiert werden**“.

Gleich sind auch die Anlässe, bei denen nicht diskriminiert werden darf, also z.B.

- » bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- » beim Entgelt
- » bei der Beförderung
- » bei der betrieblichen Ausbildung und der sonstigen Berufsausbildung
- » bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (dies gilt auch dann, wenn ein Arbeitsverhältnis in diskriminierender Weise in der Probezeit beendet wird oder wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird).

Nicht unter den Geltungsbereich des Behinderteneinstellungsgesetzes fallen Bedienstete der Länder und Gemeinden sowie Landarbeiter/innen. Die Rechte dieser Personengruppen werden durch **Landesgesetze** geregelt.

### **DAS DISKRIMINIERUNGSVERBOT IM ALLTAG**

Zum Schutz von Menschen mit Behinderungen ist ein Diskriminierungsverbot nicht nur für die Arbeitswelt geregelt, sondern auch für eine Reihe von Bereichen, die sich in der Zuständigkeit des Bundes befinden.

### **WO GILT DAS VERBOT EINER DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINER BEHINDERUNG NACH DEM BUNDES-BEHINDERTEN-GLEICHSTELLUNGSGESETZ?**

Das Diskriminierungsverbot wegen einer Behinderung gilt

- » für die gesamte Bundesverwaltung
- » beim Angebot von Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

### **BEISPIELE**

- » Eine Betroffene kann an einer behördlichen Verhandlung nicht teilnehmen, weil sie als Rollstuhlfahrerin das nicht barrierefreie Verhandlungslokal nicht erreichen kann.
- » Ein Gastwirt verwehrt einer Gruppe von Menschen wegen deren Behinderung den Eintritt in sein Lokal.
- » Belästigt ein Gastwirt einen behinderten Gast wegen seiner Behinderung, dann ist dies eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes.

## ÜBERGANGSRECHT

Da natürlich nicht alle Barrieren sofort abgebaut werden können, gibt es für Benachteiligungen, die sich aus baulichen Barrieren und aus Barrieren im Zusammenhang mit dem Verkehr ergeben, Übergangsbestimmungen. Für diese Bereiche gilt das **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** erst **ab 1.1.2016** uneingeschränkt.

Für das **Behinderteneinstellungsgesetz** gilt eine solche Einschränkung nicht.

## WELCHE ANSPRÜCHE GIBT ES UND WIE SIND SIE GELTEND ZU MACHEN?

Wird eine Person mit einer Behinderung diskriminiert, kann sie gleich wie im Gleichbehandlungsgesetz Schadenersatz geltend machen. Dieser umfasst auch den immateriellen Schaden, der wegen der erlittenen persönlichen Kränkung zusteht. Genauer dazu siehe im Kapitel „**Welche Ansprüche gibt es bei Diskriminierung?**“.

Menschen mit Behinderungen können ihre Ansprüche ebenso bei **Gericht** geltend machen.

**Ausnahme: Beamte/innen** müssen ihre Ansprüche aus einer Diskriminierung im Dienstverhältnis im Verwaltungsweg bei der Dienstbehörde geltend machen.

Wird jemand außerhalb eines Dienstverhältnisses in hoheitlicher Vollziehung diskriminiert, sind Ansprüche daraus im Wege der **Amtshaftung** geltend zu machen.

Einen wesentlichen **Unterschied zum Gleichbehandlungsgesetz** gibt es bei Menschen mit Behinderungen: Während der Gang zum Gericht dort jederzeit auch ohne vorherige Befassung der Gleichbehandlungskommission möglich ist, ist bei Diskriminierung aufgrund

einer Behinderung vorher **zwingend** ein **Schlichtungsversuch beim Bundessozialamt** vorzunehmen.

### WO ERHALTEN BETROFFENE PERSONEN BERATUNG?

- » beim Bundessozialamt
- » in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten bei den Interessenvertretungsorganisationen (Arbeiterkammern, Gewerkschaft)
- » bei den Amtstagen der Bezirksgerichte
- » beim Behindertenanwalt.

Arbeiterkammern und Gewerkschaft können Mitglieder auch bei Gericht unentgeltlich vertreten.

In Fällen von besonderer Bedeutung kann die **Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation** eine **Verbandsklage** einbringen.

### SCHLICHTUNGSVERFAHREN BEIM BUNDESSOZIALAMT

Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt) ist die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung.

- » Das **Schlichtungsverfahren** vor dem Bundessozialamt ist **zwingend vor einer gerichtlichen Klage** durchzuführen und hemmt alle Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen wegen einer Diskriminierung.
- » Wenn das Verfahren mit der Bestätigung des Bundessozialamts, dass eine Einigung nicht erzielt werden kann, endet, steht der Weg zu Gericht offen (im Falle von Beamten/innen zur Dienstbehörde).
- » Das Schlichtungsverfahren bietet den Beteiligten die Möglichkeit, sich ohne die Kosten eines Gerichtsverfahrens zu einigen.
- » Im Rahmen der Schlichtung kann auch **Mediation** durch unabhängige Mediator/innen kostenfrei in Anspruch genommen werden.

- » Ist eine Einigung nicht möglich, empfiehlt es sich jedenfalls, vor Einbringung einer Klage bei Gericht, sich umfassend beraten zu lassen.

### **BEHINDERTENANWALT**

Der Behindertenanwalt berät Menschen, die sich aufgrund einer Behinderung diskriminiert fühlen. Er hält im gesamten Bundesgebiet periodisch Sprechstage ab.

## ADRESSEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT

### EUROPÄISCHE UNION

#### EUROPÄISCHE KOMMISSION

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit

e-mail: [empl-info@ec.europa.eu](mailto:empl-info@ec.europa.eu)

e-mail: [empl-antidiscrimination@ec.europa.eu](mailto:empl-antidiscrimination@ec.europa.eu)

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/index\\_de.html](http://ec.europa.eu/employment_social/index_de.html)

#### EUROPÄISCHER GERICHTSHOF

L-2925 Luxemburg

Tel: +352/ 4303-1, Fax: +352/ 4303-2600

#### VERTRETUNG DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION IN ÖSTERREICH

Wipplingerstraße 35, 1010 Wien

Tel: +43/ 01 516 18-0, Fax: +43/ 01 513 42 25

e-mail: [comm-rep-vie@ec.europa.eu](mailto:comm-rep-vie@ec.europa.eu)

<http://ec.europa.eu/austria>

#### EUROPE DIRECT INFORMATIONSTELLEN IN ÖSTERREICH

vor Ort in allen Bundesländern:

<http://www.europainfo.at>

#### AGENTUR DER EUROPÄISCHEN UNION FÜR GRUNDRECHTE

Rahlgasse 3, 1060 Wien

Tel: +43/ 01 580 30-60, Fax: +43/ 01 580 30-699

e-mail: [information@fra.europa.eu](mailto:information@fra.europa.eu)

<http://www.fra.europa.eu>

## **BUNDESSTELLEN**

### **BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ**

Stubenring 1, 1010 Wien

kostenfreie Servicenummer: 0800 / 20 16 11

e-mail: sozialtelefon@bmask.gv.at

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CHo672>

<http://www.chancen-gleichheit.at>

## **GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT**

### **ANWALTSCHAFT FÜR GLEICHBEHANDLUNG**

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Tel: +43/ 01 532 02 44 bzw.

aus ganz Österreich zum Nulltarif: 0800-206119

Fax: +43/ 01 532 02 46

e-mail: [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

### **REGIONALBÜROS DER ANWALTSCHAFT FÜR GLEICHBEHANDLUNG ZUSTÄNDIG FÜR DIE GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER ARBEITSWELT:**

#### **REGIONALBÜRO STEIERMARK**

Europaplatz 12, 8020 Graz

Tel: +43/ 0316 72 05 90, Fax: +43/ 0316 72 05 90 4

e-mail: [graz.gaw@bka.gv.at](mailto:graz.gaw@bka.gv.at)

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

#### **REGIONALBÜRO TIROL, SALZBURG U. VORARLBERG**

Leipzigerplatz 2, 6020 Innsbruck

Tel: +43/ 0512 34 30 32, Fax: +43/ 0512 34 30 32 10

e-mail: [ibk.gaw@bka.gv.at](mailto:ibk.gaw@bka.gv.at)

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

### **REGIONALBÜRO KÄRNTEN**

Kumpfgasse 25, 9020 Klagenfurt

Tel: +43/ 0463 50 91 10, Fax: +43/ 0463 50 91 10 15

e-mail: klagenfurt.gaw@bka.gv.at

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

### **REGIONALBÜRO OBERÖSTERREICH**

Mozartstraße 5/3, 4020 Linz

Tel: +43/ 0732 78 38 77, Fax: +43/ 0732 78 38 77 3

e-mail: linz.gaw@bka.gv.at

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

### **GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION FÜR DIE PRIVATWIRTSCHAFT**

**Senat I:** Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Bundeskanzleramt

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Tel: +43/ 01 53 115-7532, Fax: +43/ 01 53 115-7545

e-mail: karin.burger@bka.gv.at

<http://www.frauen.bka.gv.at>

**Senat II:** Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

Bundeskanzleramt

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Tel: +43/ 01 53 115-7531, Fax: +43/ 01 53 115-7545

e-mail: karina.brugger-kometer@bka.gv.at

<http://www.frauen.bka.gv.at>

**Senat III:** Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

Bundeskanzleramt

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Tel: +43/ 01 53 115-7534, Fax: +43/ 01 53 115-7545

e-mail: dietmar.hillbrand@bka.gv.at

<http://www.frauen.bka.gv.at>

## **GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST DES BUNDES**

### **BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION**

**Senat I:** Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Bundeskanzleramt

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Tel: +43/ 01 53 115-7533, Fax: +43/ 01 53 115-7545

e-mail: beatrix.gojakovich@bka.gv.at

<http://www.frauen.bka.gv.at>

**Senat II:** Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

Bundeskanzleramt

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Tel: +43/ 01 53 115-7533, Fax: +43/ 01 53 115-7545

e-mail: beatrix.gojakovich@bka.gv.at

<http://www.frauen.bka.gv.at>

## **DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINER BEHINDERUNG**

### **BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ**

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel: +43/ 01 711 00-0

<http://www.bmask.gv.at>

<http://www.gleichundgleich.gv.at>

### **BEHINDERTENANWALT**

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

Tel: +43/ 0800 80 80 16, Fax: +43/ 01 711 00-2237

e-mail: [office@behindertenanwalt.gv.at](mailto:office@behindertenanwalt.gv.at)

<http://www.behindertenanwalt.gv.at>

### **BUNDESSOZIALAMT UND SEINE NEUN LANDESSTELLEN**

<http://www.bundessozialamt.gv.at>

Das Bundessozialamt bzw. seine 9 Landesstellen sind bundesweit unter der Rufnummer 05 99 88 zu erreichen.

#### **LANDESSTELLE BURGENLAND**

Hauptstraße 33a, 7000 Eisenstadt

Tel: +43/ 05 99 88, Fax: +43/ 05 99 88-7412

e-mail: [bundessozialamt.bgl1@basb.gv.at](mailto:bundessozialamt.bgl1@basb.gv.at)

#### **LANDESSTELLE KÄRNTEN**

Kumpfgasse 23, 9010 Klagenfurt

Tel: +43/ 05 99 88, Fax: +43/ 05 99 88-5888

e-mail: [bundessozialamt.ktn@basb.gv.at](mailto:bundessozialamt.ktn@basb.gv.at)

#### **LANDESSTELLE NIEDERÖSTERREICH**

Grenzgasse 11/3, 3100 St. Pölten

Tel: +43/ 05 99 88, Fax: +43/ 05 99 88-7699

e-mail: [bundessozialamt.noel1@basb.gv.at](mailto:bundessozialamt.noel1@basb.gv.at)

### **LANDESSTELLE OBERÖSTERREICH**

Gruberstraße 63, 4021 Linz

Tel: +43/ 05 99 88, Fax: +43/ 05 99 88-4400

e-mail: bundessozialamt.ooe@basb.gv.at

### **LANDESSTELLE SALZBURG**

Auerspergstraße 67a, 5020 Salzburg

Tel: +43/ 05 99 88, Fax: +43/ 05 99 88-3499

e-mail: bundessozialamt.sbg1@basb.gv.at

### **LANDESSTELLE STEIERMARK**

Babenbergerstraße 35, 8021 Graz

Tel: +43/ 05 99 88, Fax: +43/ 05 99 88-6899

e-mail: bundessozialamt.stmk1@basb.gv.at

### **LANDESSTELLE TIROL**

Herzog Friedrich-Straße 3, 6020 Innsbruck

Tel: +43/ 05 99 88, Fax: +43/ 0512 582609

e-mail: bundessozialamt.tirol1@basb.gv.at

### **LANDESSTELLE VORARLBERG**

Rheinstraße 32/3, 6900 Bregenz

Tel: +43/ 05 99 88, Fax: +43/ 05 99 88-7205

e-mail: bundessozialamt.vlbg@basb.gv.at

### **LANDESSTELLE WIEN**

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

Tel: +43/ 05 99 88, Fax: +43/ 01 586 20 16

e-mail: bundessozialamt.wien1@basb.gv.at

## **GLEICHBEHANDLUNGSSTELLEN DER LÄNDER**

### **GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE DER BURGENLÄNDISCHEN LANDESREGIERUNG**

Eva Pollak, ARin  
Europaplatz 1, 7000 Eisenstadt  
Tel: +43/ 02682 600-2254  
e-mail: [eva.pollak@bgld.gv.at](mailto:eva.pollak@bgld.gv.at)

### **AMT DER BURGENLÄNDISCHEN LANDESREGIERUNG ANTIDISKRIMINIERUNG**

Tel: +43/ 02682 600-4300, Fax: +43/ 02682 600-4377  
e-mail: [klaus.mezgolits@bgld.gv.at](mailto:klaus.mezgolits@bgld.gv.at)  
<http://www.burgenland.at>

### **AMT DER BURGENLÄNDISCHEN LANDESREGIERUNG LAD-FRAUENBÜRO**

Europaplatz 1, 7000 Eisenstadt  
Tel: +43/ 02682 600-2156, Fax: + 43/ 02682 600-2769  
e-mail: [post.frauenbuero@bgld.gv.at](mailto:post.frauenbuero@bgld.gv.at)  
<http://www.burgenland.at/frauen>

### **REFERAT FÜR FRAUEN UND GLEICHBEHANDLUNG DES LANDES KÄRNTEN**

Mießtaler Straße 1, 9020 Klagenfurt am Wörthersee  
Tel: 0800 20 33 88, Fax: + 43/ 050 536 31381  
e-mail: [frauen@ktn.gv.at](mailto:frauen@ktn.gv.at)  
<http://www.frauen.ktn.gv.at>

### **ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES LANDES KÄRNTEN**

Verwaltungszentrum  
Mießtaler Straße 1, 9020 Klagenfurt am Wörthersee  
Tel: +43/ 050 536 41326, Fax: +43/ 050 536 41370  
e-mail: [antidiskriminierung@ktn.gv.at](mailto:antidiskriminierung@ktn.gv.at)  
<http://www.antidis.ktn.gv.at>

## **NIEDERÖSTERREICHISCHE GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE NÖ ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE**

Tor zum Landhaus, Rennbahnstraße 29, 3109 St. Pölten  
Tel: +43/ 02742 9005 16212 od. 16217, Fax: +43/ 02742 9005 16279  
e-mail: post.gbb@noel.gv.at  
<http://www.noel.gv.at/gleichbehandlung>

## **NIEDERÖSTERREICHISCHES FRAUENREFERAT**

Amt der NÖ Landesregierung  
Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten  
Tel: +43/ 02742 9005 13309  
e-mail: post.f3frauenreferat@noel.gv.at  
<http://www.noel.gv.at/frauen>  
<http://www.noel.gv.at/chancengleich>

## **ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES LANDES OBERÖSTERREICH**

Landhausplatz 1, 4021 Linz  
Tel: +43/ 0732 7720 11446, Fax: +43/ 0732 7720 11621  
e-mail: as.post@ooe.gv.at  
<http://www.land-oberoesterreich.gv.at/thema/antidiskriminierung>

## **GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE DES LANDES SALZBURG/ STABSSTELLE FÜR CHANCENGLEICHHEIT, ANTI-DISKRIMINIERUNG UND FRAUENFÖRDERUNG**

Michael-Pacher-Straße 28, 5020 Salzburg  
Tel: +43/ 0662 8042-4041 und -4042, Fax: +43/ 0662 8042-4050  
e-mail: frauen@salzburg.gv.at  
<http://www.salzburg.gv.at/frauen>  
<http://www.salzburg.gv.at/chancengleichheit>

## **GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE DER STADT SALZBURG**

Schloss Mirabell, 5024 Salzburg  
Tel: +43/ 0662 8072-2043, Fax: +43/ 0662 8072-2066  
e-mail: frauenbuero@stadt-salzburg.at

### **GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE DES LANDES STEIERMARK**

Tel: +43/ 0316 877-5841, Fax: +43/ 0316 877-4827

e-mail: [gleichbehandlung@stmk.gv.at](mailto:gleichbehandlung@stmk.gv.at)

<http://www.gleichbehandlung.steiermark.at>

### **GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE DER STADT GRAZ**

Tel: +43/0664 60-872 4666, Fax: +43/0316 872-5409

e-mail: [gleichbehandlungsbeauftragte@stadt.graz.at](mailto:gleichbehandlungsbeauftragte@stadt.graz.at)

<http://www.graz.at>

### **SERVICESTELLE FÜR GLEICHBEHANDLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG**

Tel: +43/ 0512 508 3052, Fax: +43/ 0512 508 3055

e-mail: [servicestelle.gleichbehandlung@tirol.gv.at](mailto:servicestelle.gleichbehandlung@tirol.gv.at)

<http://www.tirol.gv.at/gleichbehandlung>

<http://www.tirol.gv.at/antidiskriminierung>

### **FRAUENREFERAT DER VORARLBERGER LANDESREGIERUNG**

Tel: +43/ 05574 511 24113, Fax: +43/ 05574 511 24195

e-mail: [frauen@vorarlberg.at](mailto:frauen@vorarlberg.at)

<http://www.vorarlberg.at/frauen>

### **LANDESVOLKSANWÄLTIN VON VORARLBERG**

Römerstraße 14, 6900 Bregenz

Tel: +43/ 05574 47027, Fax: +43/ 05574 47028

e-mail: [buero@landesvolksanwaeltin.at](mailto:buero@landesvolksanwaeltin.at)

<http://www.landesvolksanwaeltin.at>

### **PATIENTENANWALTSCHAFT VORARLBERG**

Marktplatz 8, 6800 Feldkirch

Tel: +43/ 05522 81553, Fax: +43/ 05522 81553-15

e-mail: [anwalt@patientenanwalt-vbg.at](mailto:anwalt@patientenanwalt-vbg.at)

<http://www.patientenanwalt-vbg.at>

**WIENER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE FÜR GLEICHGESCHLECHTLICHE LEBENSWEISEN**

Tel: +43/ 01 4000-81449, Fax: +43/ 01 4000-99 81448  
e-mail: [wast@gif.magwien.gv.at](mailto:wast@gif.magwien.gv.at)  
<http://www.queer.wien.at>

**GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE DER STADT WIEN**

Tel: +43/ 01 4000-83140, Fax: +43/ 01 4000-99 83140  
e-mail: [post@gbb.wien.gv.at](mailto:post@gbb.wien.gv.at)  
<http://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung>

**BÜRO DES UNABHÄNGIGEN BEDIENSTETENSCHUTZBEAUFTRAGTEN - STELLE ZUR BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNGEN**

Tel: +43/ 01 4000-38954 od. 38951, Fax: +43/ 01 4000-99 38951  
e-mail: [post@bsb.wien.gv.at](mailto:post@bsb.wien.gv.at)  
<http://www.antidiskriminierung.wien.at>

**NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN**

**KLAGSVERBAND ZUR DURCHSETZUNG DER RECHTE VON DISKRIMINIERUNGSOPFERN**

Luftbadgasse 14-16, 1060 Wien  
Tel: +43/ 01 961 05 85-24, Fax: +43/ 01 961 05 85-99  
e-mail: [info@klagsverband.at](mailto:info@klagsverband.at)  
<http://www.klagsverband.at>

**ÖSTERREICHISCHE ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR REHABILITATION - DACHORGANISATION DER BEHINDERTENVERBÄNDE ÖSTERREICHS (ÖAR)**

Stubenring 2/1/4, 1010 Wien  
Tel.: +43/ 01 5131533-0, Fax.: +43/ 01 5131533-150  
e-mail: [dachverband@oear.or.at](mailto:dachverband@oear.or.at)  
<http://www.oear.or.at>

## **SOZIALPARTNER**

### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel: +43/ 01 53 444-0

e-mail: [servicecenter@oegb.at](mailto:servicecenter@oegb.at)

<http://www.oegb.at>

### **BUNDESARBEITSKAMMER**

Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien

Tel: +43/ 01 50165-0

e-mail: [akmailbox@akwien.at](mailto:akmailbox@akwien.at)

<http://www.arbeiterkammer.at>

### **WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH**

Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Tel: +43/ 05 90 900

Hotline: 0800 221 223 (kostenlos)

e-mail: [callcenter@wko.at](mailto:callcenter@wko.at)

<http://www.wko.at>

### **INDUSTRIELLENVEREINIGUNG**

Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien

Tel: +43/ 01 711 35-0

e-mail: [iv-office@iv-net.at](mailto:iv-office@iv-net.at)

<http://www.iv-net.at>

## GESETZE

### Bundesgesetze

- » **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung**  
Gleichbehandlungsgesetz - GlBG,  
BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung BGBl. I  
Nr. 7/2011
- » **Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die  
Gleichbehandlungsanwaltschaft**  
GBK/GAW - Gesetz,  
BGBl. Nr. 108/1979, in der Fassung BGBl. I Nr. 7/2011
- » **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des  
Bundes**  
Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GlBG,  
BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung BGBl. I Nr. 6/2011
- » **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behin-  
derungen**  
Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz - BGStG,  
BGBl. I Nr. 82/2005, in der Fassung BGBl. I Nr. 7/2011
- » **Bundesgesetz über die Einstellung und Beschäftigung Behin-  
deter**  
Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG,  
BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung BGBl. I Nr. 7/2011

## Landesgesetze

### BURGENLAND

- » Das **Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz**, Bgld. ADG, LGBl. Nr. 84/2005 idF LGBl. Nr. 17/2010, regelt die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Landes- und Gemeindedienst sowie in den Angelegenheiten Gesundheit, Soziales, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen einschließlich von Wohnraum, Bildung, Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit und Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmerinnen- oder Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberinnen- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören.
- » Das **Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz**, Bgld. L-GBG, LGBl. Nr. 59/1997 idF LGBl. Nr. 18/2010, normiert die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land Burgenland, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sich um ein solches bewerben sowie der Lehrlinge sowie in den Angelegenheiten Gesundheit, Soziales, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen einschließlich von Wohnraum, Bildung, Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit und Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmerinnen- oder Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberinnen- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören. Ebenso ist ein Frauenfördergebot bestimmt, das auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen im Landes- und Gemeindedienst abzielt.

- » Die **Burgenländische Landarbeitsordnung 1977**, LArbO, LGBl. Nr. 37/1977 idF LGBl. Nr. 63/2010, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

## KÄRNTEN

- » Das **Kärntner Antidiskriminierungsgesetz**, LGBl. Nr. 63/2004 idF LGBl. Nr. 11/2010, enthält Diskriminierungsverbote hinsichtlich der Landes- und Gemeindebediensteten (Dienstrecht) aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Es dürfen Personen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder des Geschlechts von der öffentlichen Hand nicht diskriminiert werden.
- » Das **Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz**, LGBl. Nr. 56/1994 idF LGBl. Nr. 11/2010, gilt für Landes- und Gemeindebedienstete (Dienstrecht) und bezieht sich auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.
- » Die **Kärntner Landarbeitsordnung**, LGBl. Nr. 97/1995 idF LGBl. Nr. 102/2010, enthält das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

## NIEDERÖSTERREICH

- » Nach dem **NÖ Antidiskriminierungsgesetz**, LGBl. Nr. 9290, dürfen Bürger/innen im Umgang mit Dienststellen des Landes NÖ, der NÖ Gemeinden, -verbände und im Umgang mit (natürlichen/juristischen) Personen, deren Tätigkeit per Landesgesetz geregelt ist, nicht diskriminiert werden.

- » Das **NÖ Gleichbehandlungsgesetz**,  
LGBL. Nr. 2060, enthält Diskriminierungsverbote für Landes- und Gemeindebedienstete (Dienstrecht) aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.
- » Die **NÖ Landarbeitsordnung 1973**,  
LGBL. Nr. 9020, regelt das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

## OBERÖSTERREICH

- » Das **Oö. Antidiskriminierungsgesetz**,  
LGBL. Nr. 50/2005, verbietet Diskriminierungen und Belästigungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.
- » Das **Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz**,  
LGBL. Nr. 8/1995 idF LGBL. Nr. 73/2006, enthält das Diskriminierungsverbot für Landesbedienstete (Dienstrecht) aufgrund des Geschlechts.
- » Das **Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz**,  
LGBL. Nr. 63/1999 idF LGBL. Nr. 73/2006, verbietet Diskriminierungen von Gemeindebediensteten (Dienstrecht) aufgrund des Geschlechts.
- » Die **Oö. Landarbeitsordnung**,  
LGBL. Nr. 25/1989 idF LGBL. Nr. 136/2007, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

## SALZBURG

- » Das **Salzburger Gleichbehandlungsgesetz**, S-GBG, LGBL. Nr. 31/2006 idF LGBL. Nr. 44/2009, verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Orientierung. Es gilt für alle Mitarbeiter/innen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände, der Salzburger Landeskliniken (SALK) und für die Landeslehrer/innen. Es enthält auch Förderungsmaßnahmen für Frauen (Frauenförderpläne) und Mitarbeiter/innen mit Behinderung.
- » Die **Salzburger Landarbeitsordnung 1995**, LGBL. Nr. 7/1996 idF LGBL. Nr. 7/2011, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

## STEIERMARK

- » Das **Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz**, L-GBG, LGBL. Nr. 66/04, regelt die Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, der „Rasse“ und ethnischen Herkunft, der Religion und der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung. Es gilt für Bürger/innen und alle Bediensteten des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bei diesen bewerben. Schützt Bürger/innen des Landes und der Gemeinden vor Maßnahmen des Landes und der Gemeinden, welche sich diskriminierend auswirken.

- » Die **Steirische Landerbeitsordnung**,  
LGBL. Nr. 39/2002 idF LGBL. Nr. 55/2006, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

## TIROL

- » Das **Tiroler Antidiskriminierungsgesetz 2005**,  
LGBL. Nr. 25, gilt für alle Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetze eingerichteten Selbstverwaltungskörper (z.B. Bergwacht, Landwirtschaftskammer, usw.). Sie dürfen bei der Besorgung ihrer Aufgaben im Rahmen der Hoheits- und Privatwirtschaftsverwaltung niemanden aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder der ethnischen Zugehörigkeit diskriminieren.
- » Das **Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005**,  
LGBL. Nr. 1, enthält Diskriminierungs- und Belästigungsverbote für die Bediensteten der Landesverwaltung und der TILAK sowie das Frauenförderungsprogramm und das Behindertenfördergebot.
- » Das **Tiroler Landeslehrer-Diensthoeheitsgesetz 1998**,  
LGBL. Nr. 74, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. Nr. 82/2005, enthält Gleichbehandlungs- und Diskriminierungsverbote für Landeslehrer/innen.
- » Das **Tiroler Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz 2005**,  
LGBL. Nr. 2, enthält die Diskriminierungsverbote und das Frauenfördergebot für Gemeindebedienstete.
- » Die **Tiroler Landerbeitsordnung 2000**,  
LGBL. Nr. 27, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. Nr. 1/2007, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

## VORARLBERG

- » Das **Gesetz über das Verbot der Diskriminierung**,  
(Antidiskriminierungsgesetz - ADG),  
LGBL. Nr. 17/2005 idF LGBL. Nr. 49/2008, verbietet Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung sowie des Geschlechts. Es gilt generell für alle Aspekte des Arbeitslebens, beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen, öffentlich zugänglichen Gütern und Dienstleistungen sowie im Bereich der Bildung, soweit diese Angelegenheiten in die Regelungskompetenz des Landes fallen.
- » **Das Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern**,  
(Landes-Frauenförderungsgesetz),  
LGBL. Nr.1/1997 idF LGBL. Nr. 73/1997, umfasst allgemeine Frauenförderung (gilt für alle in Vorarlberg lebende Frauen in allen relevanten gesellschaftlichen Bereichen); Frauenförderung im Landesdienst (Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungsgruppen und in leitenden Funktionen etc.) und Bestimmungen zu Einrichtungen für Frauen (Frauenpolitisches Forum, Anlaufstelle zur Chancengleichheit für Frauen und Männer).
- » Das **Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung**,  
LGBL. Nr. 30/2006, hat das Ziel, Menschen mit Behinderung gleichwertige Lebensbedingungen zu ermöglichen. Integrationshilfe soll darauf hinwirken, die Teilhabe des Menschen mit Behinderung am Leben in der Gesellschaft zu stärken.

## WIEN

- » Das **Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung**,  
(Wiener Antidiskriminierungsgesetz),  
LGBL. Nr. 35/2004 idF LGBL. Nr. 13/2008 idF LGBL. Nr. 44/2010, verbietet Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Zuge-

hörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechts, insbesondere auch aufgrund von Schwangerschaft und Elternschaft. Es gilt in den Bereichen Soziales, Gesundheit, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit sofern diese Angelegenheiten in die Regelungskompetenz des Landes fallen.

» Die **Dienstordnung**,

LGBL. Nr. 56/1994 idF LGBL. Nr. 36/2004

(Antidiskriminierungsnovelle) idF LGBL. Nr. 42/2006 (nähere Regelungen hinsichtlich Behinderung) idF LGBL. Nr. 5/2008 idF LGBL. Nr. 2/2010: Den Beamt/innen ist es im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit verboten, andere Personen aus Gründen der „Rasse“, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und des Geschlechts (soweit nicht das Wr. Gleichbehandlungsgesetz zur Anwendung kommt) zu diskriminieren; insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien niemand von einer/einem Beamtin/Beamten diskriminiert werden. Als Diskriminierung gilt auch jede ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder Mutterschaft.

» Die **Vertragsbedienstetenordnung**,

LGBL. Nr. 50/1995 idF LGBL. Nr. 36/2004

(Antidiskriminierungsnovelle) idF LGBL. Nr. 42/2006 (nähere Regelungen hinsichtlich Behinderung) idF LGBL. Nr. 5/2008 idF LGBL. Nr. 2/2010, beinhaltet deckungsgleiche Regelungen wie die Dienstordnung und gilt für Vertragsbedienstete.

» Das **Wiener Gleichbehandlungsgesetz**,

LGBL. Nr. 18/1996 idF LGBL. Nr. 49/2005, beinhaltet Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts für Bedienstete der Stadt Wien.

- » Das **Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz**,  
LGBL. Nr. 25/1980 idF LGBL. Nr. 45/2006, verbietet in der landwirtschaftlichen Arbeitswelt Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

## EU-Richtlinien

### NACHFOLGEND FINDEN SIE DIE WESENTLICHEN RICHTLINIEN DER EU, DIE GLEICHBEHANDLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT BEINHALTEN:

- » **RL 2006/54/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen vom 5. Juli 2006 („**Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG**“)
- » **RL 2004/113/EG** des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen vom 13. Dezember 2004 („**Erweiterte Gleichbehandlungsrichtlinie**“)
- » **RL 2002/73/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen
- » **RL 2002/22/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. März 2002 über den Universaldienst und Nutzerrechte bei elektronischen Kommunikationsnetzen und -diensten („**Universaldienstrichtlinie**“)
- » **RL 2000/43/EG** des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft vom 29. Juni 2000 („**Antirassismusrichtlinie**“). Die Richtlinie verbietet Diskriminierung aufgrund der **Rasse** und **ethnischen Herkunft**. Sie gilt für die Bereiche **Beruf** und **Beschäftigung, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung** und **Zugang** zu und **Versorgung** mit **Gütern** und **Dienstleistungen**, einschließlich **Wohnraum**.
- » **RL 2000/78/EG** des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beruf

und Beschäftigung vom 27. November 2000 („**Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie**“). Die Richtlinie verbietet Diskriminierung aufgrund der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Ausrichtung**. Sie gilt für die Bereiche **Beruf** und **Beschäftigung**.

- » **RL 97/80/EG** des Rates über die Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts vom 15. Dezember 1997 („**Beweislastrichtlinie**“)
- » **RL 96/97/EG** des Rates vom 20. Dezember 1996 zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit („**Änderungsrichtlinie zur Betriebspensionsrichtlinie**“)
- » **RL 96/34/EG** des Rates zu der von UNICE, CEEP, und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub vom 3. Juni 1996 („**Elternurlaubsrichtlinie**“)
- » **RL 92/85/EWG** des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz vom 19. Oktober 1992 („**Mutterschutzrichtlinie**“)
- » **RL 86/613/EWG** des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz vom 11. Dezember 1986 („**Gleichbehandlungsrichtlinie – Selbständige**“)
- » **RL 86/378/EWG** des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit („**Betriebspensionsrichtlinie**“)
- » **RL 79/7/EWG** des Rates zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit vom 19. Dezember 1978 („**Gleichbehandlungsrichtlinie – soziale Sicherheit**“)

## AUSGEWÄHLTE EUGH-JUDIKATUR

» **Rechtssache C-144/04**

Werner Mangold gegen Rüdiger Helm

22.11.2005

Richtlinie 1999/70/EG – Paragraphen 2, 5 und 8 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Richtlinie 2000/78/EG – Artikel 6 – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – **Diskriminierung aufgrund des Alters**

» **Rechtssache C-411/05**

Félix Palacios de la Villa gegen Cortefiel Servicios SA

16.10.2007

Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Umfang – Tarifvertrag, der die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht, wenn der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet und Anspruch auf eine Altersrente hat – **Diskriminierung aufgrund des Alters** – Rechtfertigung

» **Rechtssache C-388/07**

The Queen, auf Antrag von The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) gegen Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform

5.3.2009

Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – **Diskriminierung wegen des Alters** – Entlassung wegen Versetzung in den Ruhestand – Rechtfertigung

» **Rechtssache C-88/08**

David Hütter gegen Technische Universität Graz

18.6.2009

Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – **Diskriminierung wegen des Alters** – Festlegung des Entgelts von Vertragsbediensteten des Staates – Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworbenen Berufserfahrung

» **Rechtssache C-341/08**

Domnica Petersen gegen Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe

12.1.2010

Richtlinie 2000/78/EG – Art. 2 Abs. 5 und Art. 6 Abs. 1 – **Verbot der Diskriminierung wegen des Alters** – Nationale Bestimmung, die das Höchstalter für die Ausübung des Berufs eines Vertragszahnarztes auf 68 Jahre festlegt – Verfolgtes Ziel – Begriff ‚für den Gesundheitsschutz erforderliche Maßnahme‘ – Kohärenz – Geeignetheit und Angemessenheit der Maßnahme

» **Rechtssache C-229/08**

Colin Wolf gegen Stadt Frankfurt am Main

12.1. 2010

Richtlinie 2000/78/EG – Art. 4 Abs. 1 – **Verbot der Diskriminierung wegen des Alters** – Nationale Bestimmung, die das Höchstalter für die Einstellung von Beamten der Feuerwehrlaufbahn auf 30 Jahre festlegt – Verfolgtes Ziel – Begriff ‚wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung‘

» **Rechtssache C-555/07**

Seda Küçükdeveci gegen Swedex GmbH & Co. KG

10.1.2010

Verbot der **Diskriminierung wegen des Alters** – Richtlinie 2000/78/EG – Nationale Kündigungsschutzregelung, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden – Rechtfertigung der Maßnahme – Der Richtlinie entgegenstehende nationale Regelung – Rolle des nationalen Richters

» **Rechtssache C-356/09**

Pensionsversicherungsanstalt gegen Christine Kleist

18.11.2010

Sozialpolitik – **Gleichbehandlung von Männern und Frauen in**

**Arbeits- und Beschäftigungsfragen** – Richtlinie 76/207/EWG – Art. 3 Abs. 1 Buchst. c – Nationale Regelung, die die Kündigung von Arbeitnehmern erleichtert, die einen Anspruch auf Alterspension erworben haben – Ziel der Förderung der Beschäftigung jüngerer Menschen – Nationale Regelung, die das Pensionsalter für Frauen auf 60 Jahre und für Männer auf 65 Jahre festlegt

» **Rechtssache C-13/05**

Sonia Chacón Navas gegen Eurest Colectividades SA  
11.7.2006

Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Begriff der **Behinderung**

» **Rechtssache C-303/06**

S. Coleman gegen Attridge Law und Steve Law  
17.7.2008

Sozialpolitik – Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Art. 1, Art. 2 Abs. 1, 2 Buchst. a und 3 und Art. 3 Abs. 1 Buchst. c – Unmittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung – **Belästigung im Zusammenhang mit einer Behinderung** – Entlassung eines Arbeitnehmers, der selbst keine Behinderung hat, dessen Kind aber behindert ist – Einbeziehung – Beweislast

» **Rechtssache C-54/07**

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV  
10.7.2008

Richtlinie 2000/43/EG – Diskriminierende Kriterien für die Auswahl des Personals – **Beweislast** – **Sanktionen**

» **Rechtssache C-236/09**

Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL  
Yann van Vugt, Charles Basselier gegen Conseil des ministres

1.3.2011

Grundrechte – Bekämpfung von Diskriminierungen – Gleichbehandlung von Männern und Frauen – **Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen** – Versicherungsprämien und -leistungen – Versicherungsmathematische Faktoren – Berücksichtigung des Kriteriums Geschlecht als Faktor für die Bewertung von Versicherungsrisiken – Private Versicherungsverträge – Richtlinie 2004/113/EG – Art. 5 Abs. 2 – Unbefristete Ausnahme – Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Art. 21 und 23 – Ungültigkeit



**bmask.gv.at**

BUNDESMINISTERIUM FÜR  
ARBEIT, SOZIALES UND  
KONSUMENTENSCHUTZ

## **SOZIALTELEFON**

Bürgerservice des Sozialministeriums

Tel.: 0800 - 20 16 11

Mo bis Fr 08:00 - 16:00 Uhr

## **PFLEGETELEFON**

Tel.: 0800 - 20 16 22

Mo bis Fr 08:00 - 16:00 Uhr

Fax: 0800 - 22 04 90

[pflegetelefon@bmask.gv.at](mailto:pflegetelefon@bmask.gv.at)

## **BROSCHÜRENSERVICE**

Tel.: 0800 - 20 20 74

[broschuerenservice@bmask.gv.at](mailto:broschuerenservice@bmask.gv.at)

## **ALLGEMEINE ANFRAGEN**

[post@bmask.gv.at](mailto:post@bmask.gv.at)

## **BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ**

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00 - 0

[www.bmask.gv.at](http://www.bmask.gv.at)

