



# Das Gleichbehandlungsgesetz GIBG

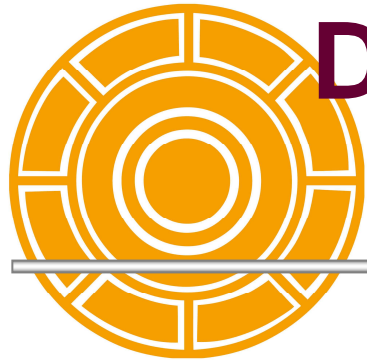
---

**Mag.a Monika Achleitner**

Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von  
Frauen und Männern in der Arbeitswelt für  
Oberösterreich



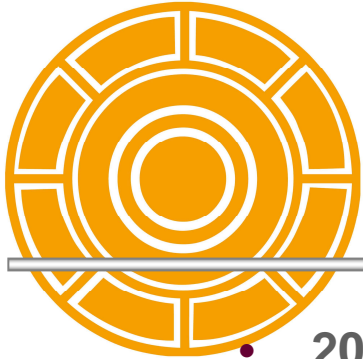
BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH  
GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT  
bei der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst



# Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich seit 1979

---

- BGBl 108/1979  
Gleichbehandlungsgesetz GIBG  
(„gleicher Lohn für gleiche Arbeit“)
- BGBl 833/1992  
Anpassung des GIBG an EG-RL zur  
Gleichbehandlung aufgrund des EWR-Beitritts



# EU- Richtlinien

---

- **2000/43/EG**  
Gleichbehandlungsgrundsatz ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft
- **2000/78/EG**  
allgemeiner Rahmen für Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- **2002/73/EG**  
Gleichbehandlungsgrundsatz von Frauen und Männern (Änderungsrichtlinie 76/207/EWG)
- **2004/113/EG**  
Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen



# Gesetzliche Bestimmungen für die Privatwirtschaft

---

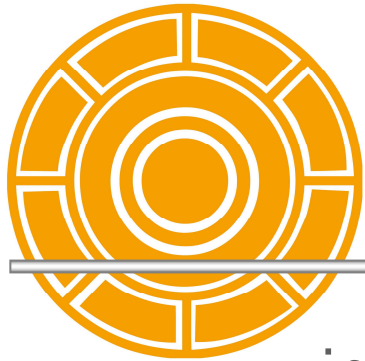
BGBI 66/2004

- **Gleichbehandlungsgesetz GIBG**  
Bundesgesetz über die Gleichbehandlung
- **GBK/GAW-Gesetz**  
Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die  
Gleichbehandlungsanwaltschaft  
seit 1.7.2004 in Kraft

BGBI 98/2008

- **Bundesgesetz, mit dem das GIBG und das GBK/GAW-Gesetz  
geändert werden**

seit 1.8.2008 in Kraft



# Diskriminierungsgründe

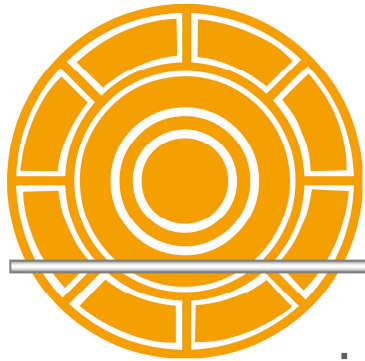
## Teil I + II GIBG

---

in der Arbeitswelt  
(Gender- und AntidiskriminierungsAW)

auf Grund

- des Geschlechts
- der ethnischen Zugehörigkeit
- der Religion oder Weltanschauung
- des Alters
- der sexuellen Orientierung



# Diskriminierungsgründe

## Teil III + IIIa

---

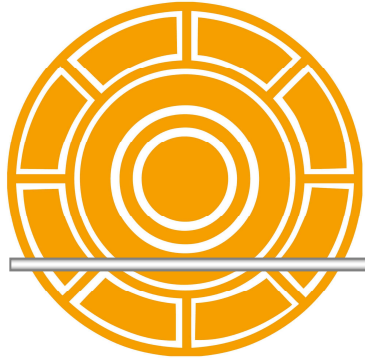
in sonstigen Bereichen

(AntirassismusAW)

- auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

beim Zugang zu und bei der Versorgung mit  
Gütern und Dienstleistungen

- auf Grund des Geschlechts

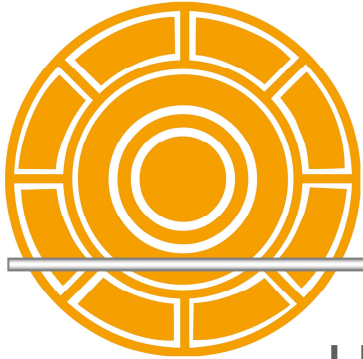


# Gleichstellungsziel

## § 2 GIBG

---

- **Auslegungsgrundsatz**
- Ziel ist die 50%ige Verteilung der Ressourcen und Repräsentation auf Frauen und Männer

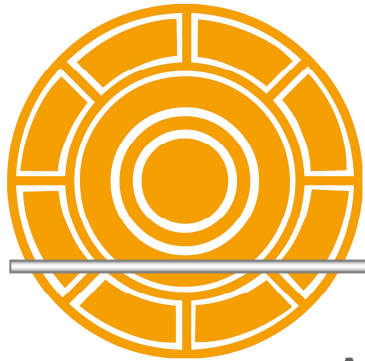


# Ehe- und Familienstand

---

- Umstand, ob jemand **verheiratet** ist oder
- **Kinder** hat darf nicht zum Anlass einer Benachteiligung genommen werden.
  
- In Verbindung mit dem Gleichstellungsziel:  
Verhinderung vorgefasster Rollenerwartungen



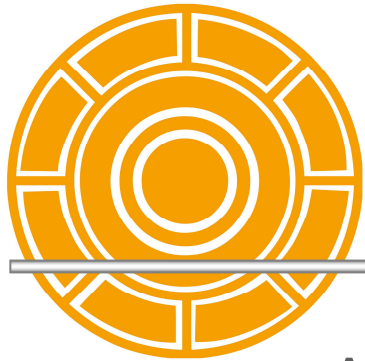


# Gleichbehandlungsgebot

## §§ 3 und 40b GIBG

---

Auf Grund des Geschlechts darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis und beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, niemand **unmittelbar** oder **mittelbar** diskriminiert werden.

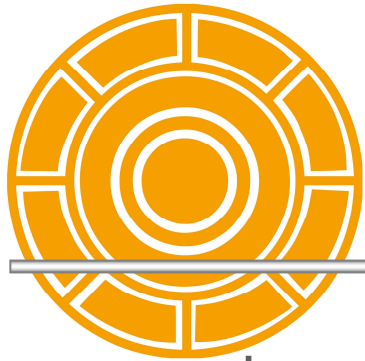


# Gleichbehandlungsgebot

## §§ 17 und 31 GIBG

---

Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis und auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen niemand **unmittelbar** oder **mittelbar** diskriminiert werden.



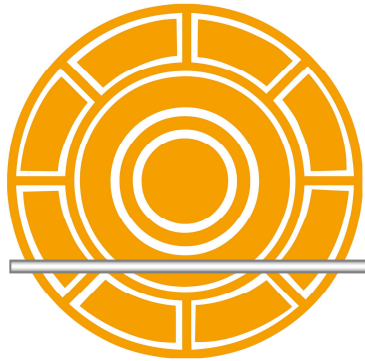
# Arbeitswelt

## §§ 3 und 17 GIBG

---

innerhalb eines Arbeitsverhältnisses, insbes. bei

- Wahl des Vertrages
- Begründung des Arbeitsverhältnisses
- Festsetzung des Entgelts
- Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses

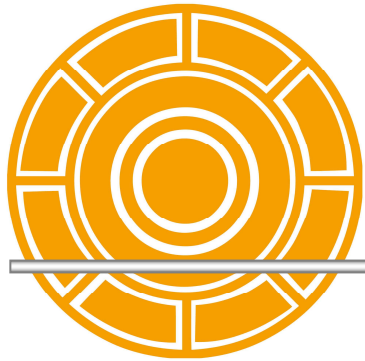


# sonstige Arbeitswelt

## § 4 und 18 GIBG

---

- Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb des Arbeitsverhältnisses
- Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnen- u. ArbeitgeberInnenorganisation einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen
- Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit

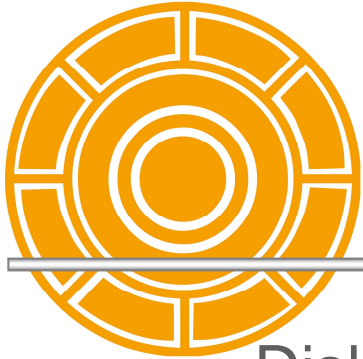


# Diskriminierungsverbot

## § 5

---

- unmittelbare Diskriminierung
- mittelbare Diskriminierung
- Anweisung einer Person zur Diskriminierung



# Tatbestände

---

## Diskriminierung im Arbeitsverhältnis

- Diskriminierung in sonstigen Bereichen
- Diskriminierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (seit 1.8.2008)
- (sexuelle) Belästigung
- diskriminierende Stellenausschreibung

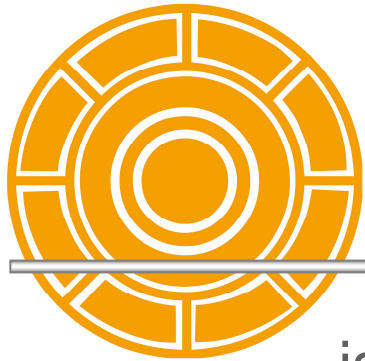


# Diskriminierung durch (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz

---

Der Schutzbereich des Gesetzes (§§ 6 und 7  
GIBG) umfasst die (sexuelle) Belästigung

- durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin
- die schuldhafte Unterlassung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, angemessene Abhilfe zu schaffen
- durch Dritte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis
- durch Dritte außerhalb des Arbeits-verhältnisses (sonstige Arbeitswelt)



# **(sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz**

---

... ist ein geschlechtsbezogenes oder der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das

- die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
- für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist,
- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt und
- andere Auswirkungen hat.





# Was ist sexuelle Belästigung?

---

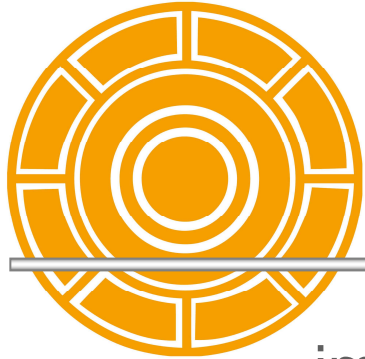
- **Sprache** (schmutzige Witze, Bemerkungen über Intimsphäre, Anspielungen u. Drohungen mit sexistischem Inhalt, ...)
- **Mimik, Gestik u. Verhaltensweisen** (Pin-up – Kalender, Verfolgung, Hinterherpfeifen, ...)
- **Körperliche (Miß-)Handlungen** (unerwünschte Nähe o. Berührungen, Erzwingen v. Küssen u. sexuellen Handlungen, sexuelle Nötigung bis hin zur Vergewaltigung)



## ein alltägliches Tabu

---

- 84% Hinterherpfeifen und taxierende Blicke
- 35% unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- 34% ein- oder mehrmals Po-Kneifen
- 15% Küsse aufgedrängt
- 12% gezielte Aufforderung zu sexuellem Verkehr



# typische Situationen und Konstellationen

---

- immer und überall möglich
- traditionelle Hierarchien (Chefln gegenüber SekretärIn)
- Kollegen, vor allem in „Männerdomänen“ bzw. neue Konkurrenz (sexuelle Orientierung)
- Frauen/Mädchen bzw. Männer/Burschen in schwachen/unsicheren Positionen



# Was ist das Gemeinsame?

---

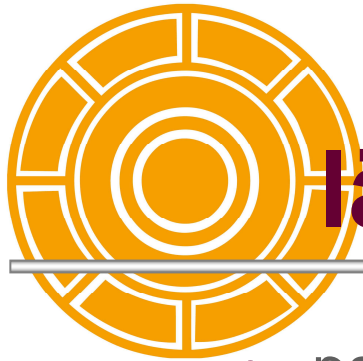
- Machtdemonstration
- Machtgefälle
- Übergriff auf Person, die das ablehnt
- Demütigung und Gefährdung der persönlichen Integrität



# kurzfristige Auswirkungen

---

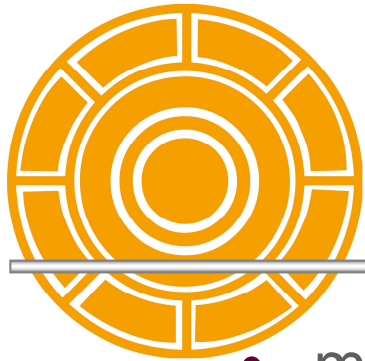
- durch Überraschungseffekt perplex und sprachlos
- Ohnmachts-, Hilflosigkeitsgefühle
- Angst, möglicherweise „falsch“ reagiert zu haben
- Gefühle der Niederlage als Eingeständnis eigener Schwäche
- Unzufriedenheit mit sich selbst
- Gefühle der Inkompetenz und Unsicherheit



# Längerfristige Auswirkungen

---

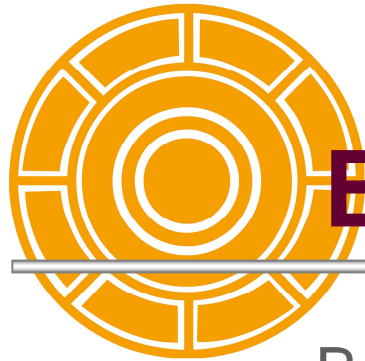
- psychosomatische Beschwerden
- Schlafstörungen, Alpträume
- Demotivation am Arbeitsplatz
- Reduktion der Arbeitsfähigkeit
- Probleme im Privatleben
- reduzierte Chancen bei Arbeitsuche



# übliche innerbetriebliche Reaktionen

---

- mangelnde Solidarität führt zu Isolierung
- BeschwerdeführerIn als Problem/als TäterIn/als Schuldige/r
- Aussage gegen Aussage
- negative Konsequenzen (Mobbing, Retorsionsmaßnahmen)
- Arbeitsplatzverlust

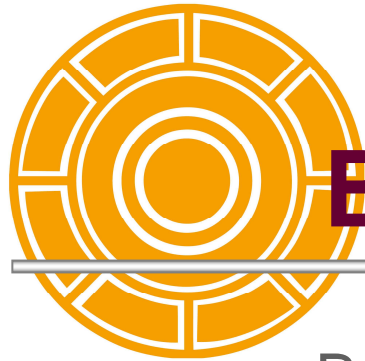


# Strategien bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

---

- BelästigerIn direkt anreden, auf Unerwünschtheit hinweisen/Unterlassung weiterer Belästigungen
- Brief an BelästigerIn (persönlich adressiert, Kopie behalten)
- Gedächtnisprotokoll anfertigen
- Beweise sammeln (ZeugInnen suchen, Kopien bei schriftlichen Belästigungen, etc.)
- angemessene Gegenwehr (bei Telefonbelästigungen: z.B. Trillerpfeife; Drohung, die Ehe- bzw. LebenspartnerIn zu informieren)

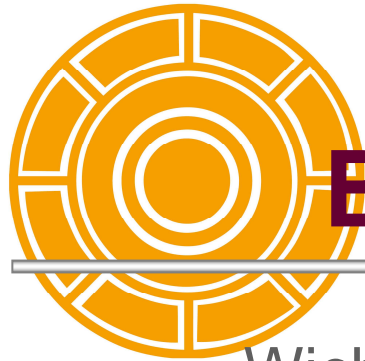




# Strategien bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

---

- Betriebsöffentlichkeit herstellen (nach Beratung mit ExpertIn!)
- BündnispartnerInnen suchen, Vertrauenspersonen informieren (Vertraulichkeit!)
- ArbeitgeberIn/Vorgesetzte/Betriebsrat informieren
- Externe Beratungseinrichtungen kontaktieren (GAW, AK, ÖGB, Frauen/Männerberatungsstellen)



# Strategien bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

---

## Wichtig dabei

- Gefühle in der Situation ernst nehmen und den eigenen Gefühlen trauen!
- Freiheit nicht einschränken lassen
- Beschwichtigungsstrategien von außen hinterfragen („zimperlich“, „was tut sie ihm an“, „der ist ja eh schwul“)
- Belästigungen nicht „aushalten“ wollen



# Pflichten des/der Vorgesetzten

---

Schaffen von angemessener Abhilfe:

Schutz vor weiterer Belästigung

- Ermahnung, Verwarnung
- räumliche Trennung von betroffener Person und BelästigerIn
- Kündigung
- Entlassung



# Pflichten des/der Vorgesetzten

---

## Voraussetzungen für die Verpflichtung zur Abhilfe

- Kenntnis von der Belästigung
- objektives Vorliegen einer Belästigung im Sinne der gesetzlichen Definition

## Angemessene Abhilfe

- verhältnismäßig
- geeignet, die belästigte Person vor weiteren Übergriffen zu schützen

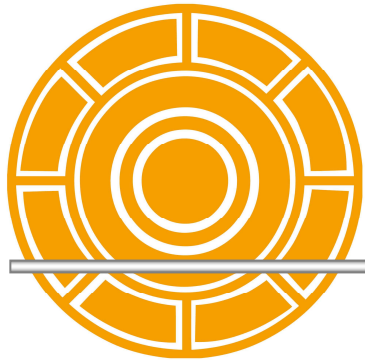


# Rechtliche Möglichkeiten

---

gegen den/die ArbeitgeberIn, der/die schuldhaft  
nicht reagiert

- vorzeitiger Austritt aus dem Arbeitsvertrag (Angestelltengesetz)
- Schadensersatzanspruch nach Gleichbehandlungsgesetz (§ 12 Abs. 11)
- Klage auf Einhaltung der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht (Arbeitsrecht)

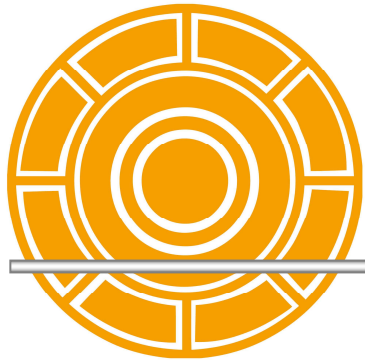


# Rechtliche Möglichkeiten

---

gegen den/die Belästiger/in

- Schadenersatz (§ 12 Abs. 11 GIBG)
- Schadenersatz wegen Ehrenbeleidigung, Unterlassungsklage (§ 1330 ABGB)
- bei Körperverletzung, Nötigung, Mißbrauch eines Autoritätsverhältnisses o.ä. Strafanzeige



# Rechtliche Möglichkeiten

---

bei Belästigung von Jugendlichen:

- Mitteilung an/Anzeige beim Arbeitsinspektorat
- Mitteilung an Gewerbebehörde, an Jugendschutzabteilungen

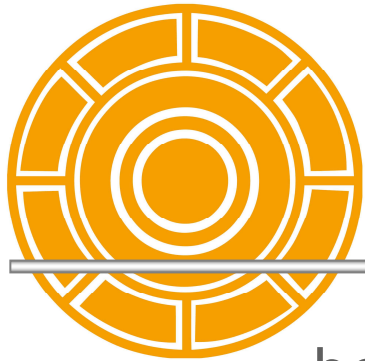


# Rechtsfolgen bei (sexueller) Belästigung

---

- Schadenersatz: gegenüber Belästiger/in und AG/in, der/die keine Abhilfe schafft; muss wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein; Mindestbetrag von € 720,--
- Beweisführung: belästigte Person muss glaubhaft machen, dass sie sexuell belästigt wurde; BelästigerIn muss beweisen, dass er/sie nicht belästigt hat





# Beweislasterleichterung

## § 12 (12)

---

- betroffene Person muss Diskriminierung glaubhaft machen
- ArbeitgeberIn muss beweisen, dass es eine sachliche Rechtfertigung für die Benachteiligung gibt
- BelästigerIn muss beweisen, dass er/sie nicht belästigt hat



# Benachteiligungsverbot

## § 13 GIBG

---

- Eine Beschwerde oder
- die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes,

darf nicht zur Benachteiligung, Kündigung oder Entlassung der betroffenen Person führen.



# positive Maßnahmen

## § 8 GlBG

---

zur Beseitigung bestehender Ungleichheiten  
gelten nicht als Diskriminierungen im  
Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes



# Arbeitsverfassungsrecht

---

Seit 1993:

Fakultative Betriebsvereinbarungen über

„Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf“.

§ 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG (i.d.F. BGBl. 100/2002)



# Arbeitsverfassungsrecht

---

Seit 1998:

Der Betriebsinhaber muss mit dem Betriebsrat Fragen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf beraten.

§ 92b ArbVG (BGBl. 69/1998)



# Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung § 9 GIBG

---

Ein Arbeitsplatz darf weder öffentlich noch innerhalb eines Betriebes nur für Männer oder Frauen ausgeschrieben werden

es sei denn,

ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.

Keine zusätzlichen Bemerkungen, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen!



# **Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung § 23 GlBG**

---

Ein Arbeitsplatz darf weder öffentlich noch innerhalb eines Betriebes in diskriminierender Weise ausgeschrieben werden

es sei denn,

das betreffende Merkmal stellt eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar.

Es muss sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handeln.



# Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

---

- private und öffentliche Arbeitsvermittlungen
- Arbeitgeber/in selbst (ab 1.7.2004)

erster Verstoß: Verwarnung durch BH  
weitere Verstöße: Verwaltungsstrafe!

Antrag durch Stellenwerber/in und GAW  
GAW/RAW: Partei





# Gebot der Aufnahme des KVs + Mindestentgelts

---

In jeder Stellenausschreibung **muss**  
**ab 1.1.2011**

- der anzuwendende Kollektivvertrag sowie
- betragsmäßig festgelegte Angaben über das betriebsübliche Mindestentgelt und
- der Hinweis auf die Möglichkeit einer Überzahlung angeführt sein

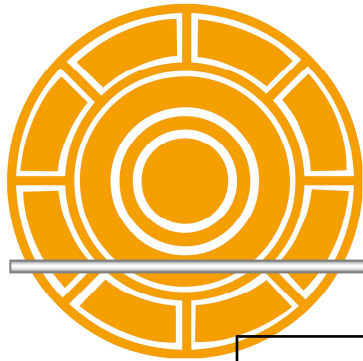


# Rechtsfolgen

## §§ 12, 26, 35 und 40g GIBG

---

- **Diskriminierungen**
  - Schadenersatzansprüche  
Schadenersatz muss wirksam,  
verhältnismäßig und abschreckend sein
  - Mindestbeträge
- **Stellenausschreibung**
  - Verwaltungsstrafen



# Tatbestände (§ 3 GIBG) und Folgen

Tatbestand	Rechtsfolge
Begründung	mind. 2 ME oder bis € 500,--
Entgelt	Bezahlung des Differenzbetrages
freiwillige Sozialleistungen	Gewährung der Sozialleistung oder EdV
Aus- u. Weiterbildung	Einbeziehung in die Maßnahme oder EdV
beruflicher Aufstieg/Beförderung	EdV und mind. 3 ME oder bis € 500,--
sonstige Arbeitsbedingungen	Gewährung gl. Arbeitsbed. oder EdV
Beendigung	Kündigungsanfechtung oder EdV

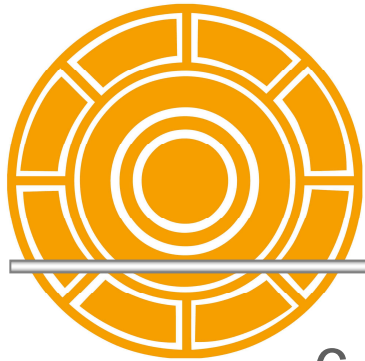
**Schadenersatz muss wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein  
Generell auch Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung**



# Tatbestände (§§ 4, 6, 7 und 9 GIBG) und Folgen

Tatbestand	Rechtsfolge
Zugang zu Berufsberatung, ...	Einbeziehung i. d. Maßnahme oder EdV
Mitgliedschaft und Mitwirkung	Einbeziehung oder EdV
Zugang zu selbst. Erw.tätigkeit	EdV
(Sexuelle) Belästigung	EdV und € 720,--
Stellenausschreibung	Strafdrohung von € 360,--

**Schadenersatz muss wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein  
Generell auch Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung**



# Fristen für die gerichtliche Geltendmachung

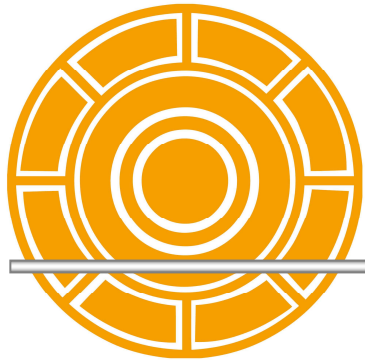
---

- 6 Monate für Einstellungs- und Beförderungsdiskriminierung
- 1 Jahr bei (sexueller) Belästigung
- 3-jährige (bzw. KV-) Verjährungsfrist bei allen anderen Tatbeständen

## **Achtung** bei Beendigung

- 14 Tage für Kündigungsanfechtung
- 14 Tage für Feststellungsklage
- 6 Monate für Schadenersatzklage

Die Einbringung eines Antrages vor der GBK bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung !



# Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung

von Diskriminierung  
betroffene  
Person  
kann sich wenden an

Betriebsrätin / Betriebsrat

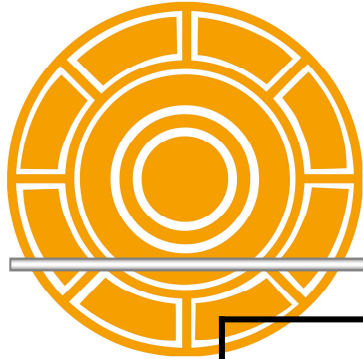
Gleichbehandlungs-  
anwaltschaft

Gleichbehandlungs-  
kommission (GBK)

AK / ÖGB

Rechtsanwältinnen/anwälte

Arbeits- und Sozialgericht  
Zivilgerichte



# Anwaltschaft für Gleichbehandlung

<b>Anwältin</b> Gender/Koordination Geschlecht (1)  Arbeitswelt  Regionalbüros	<b>Anwältin/Anwalt</b> Antidiskriminierung Gruppen/Minder- heiten (2) Arbeitswelt  später Regionalbüros	<b>Anwalt/Anwältin</b> Antirassismus (1) + (2) in sonst. Bereichen „Goods and Services“  später Regionalbüros
<b>GBK</b>		
<b>Senat I</b> + <b>Mehrfach-</b> <b>diskriminierung</b>	<b>Senat II</b>	<b>Senat III</b>

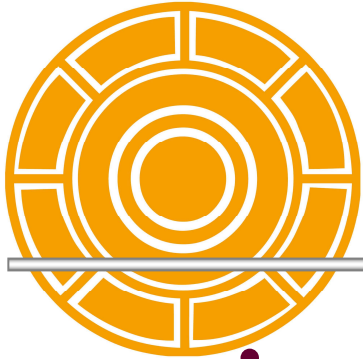


# Die Gleichbehandlungsanwaltschaft

---

- bietet vertrauliche Gesprächssituation
- nimmt die Erfahrungen der Betroffenen ernst
- verharmlost Übergriffe nicht
- stellt ihre langjährige Erfahrung mit vergleichbaren Situationen zur Verfügung
- gibt innerbetriebliche Unterstützung vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgesetzes
- berät in rechtlichen Fragen
- bringt auf Wunsch ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission in Gang





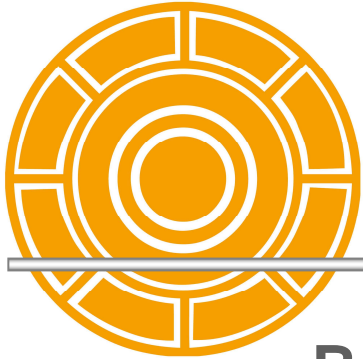
## Ein Verfahren vor der GBK

---

- dient der Prüfung des Sachverhalts durch Expertinnen und Experten
- kann moralische Genugtuung sein
- NGO – VertreterIn kann auf Verlangen von Betroffenen beigezogen werden
- GBK kann AG zur Berichtlegung auffordern

### **Ergebnis**

- Vorliegen/Nichtvorliegen der Diskriminierung
- Empfehlung an den/die ArbeitgeberIn - das Ergebnis hat keine rechtliche Verbindlichkeit



# Gerichtsurteile

---

**Begründungspflicht** des Gerichts,  
wenn das Urteil vom Kommissionsentscheid  
abweicht



**GBK**

- kostenlos
- vertraulich
- SpezialistInnen
  
- GBK nicht so strikt an Verfahrensvorschriften gebunden (Schlichtungsfunktion)
- Entscheidungen nicht rechtlich durchsetzbar

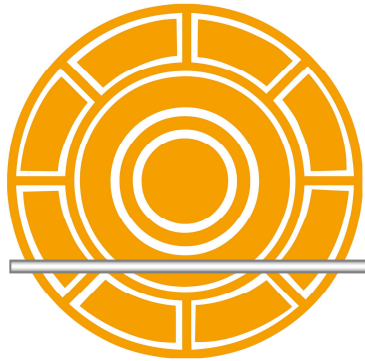
# Vorteile/Nachteile der Verfahren

---

## Arbeits- u. Sozialgericht

- kostenpflichtig
- öffentlich
- RichterInnen keine ExpertInnen
- strikt gebunden an Verfahrensvorschriften
  
- rechtlich durchsetzbares Urteil oder Vergleich

**Achtung: Kündigungsanfechtungen sind nur gerichtlich möglich**



# Broschüren

**IHR GUTES  
RECHT.**



**Informationsbroschüre zum Thema  
Gleichbehandlung und Gleichstellung  
von Frauen und Männern**

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH  
GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT  
bei der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst

**berührt!** Sexuelle Belästigung  
am Arbeitsplatz



**Geschlechtergerechte  
Stellenausschreibung**



unabhängiger Bericht der Gleichbehandlungsanwaltschaft § 9 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH  
GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT  
bei der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst