

Antidiskriminierungsrecht in der Praxis

LG Interkulturelle Kompetenz

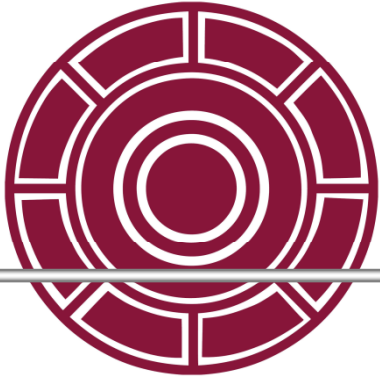
Agnes Perco

Bildungshaus Batschuns, 13.11.2012

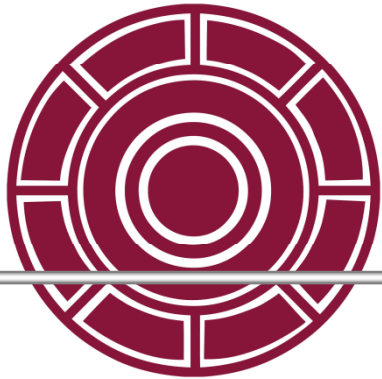


Ah! Jetzt sehe ich sie...!



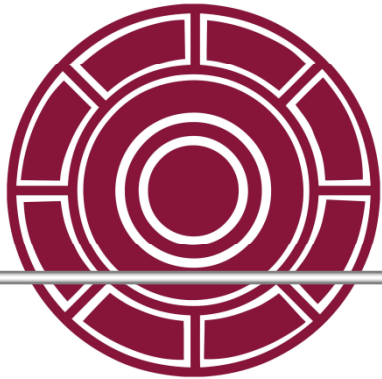


- Joe wird Einlass in Disko verweigert, weil er „schwarz“ ist
- Özlem bekommt Familienbeihilfe nur befristet, weil sie türkischen Namen hat



Rechtliche Grundlagen

- Gleichbehandlung = Menschenrecht
- EU-RL + Grundrechte Charta, Völkerrecht (UN-Konventionen)
- **Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)**
- Bundes-GIBG
- Landes-Antidiskriminierungsgesetze
- Behindertengleichstellungsgesetz,
Behinderteneinstellungsgesetz
- Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen
(Art. III Abs. 1 Z 3 EGVG)

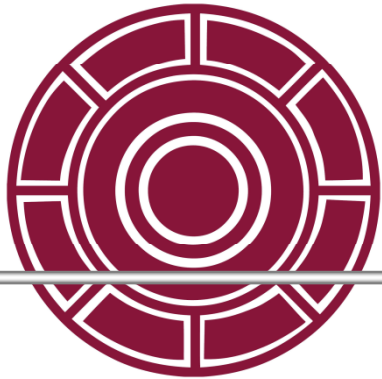


Diskriminierungsgründe (Merkmale)

Verboten sind Diskriminierungen aufgrund von

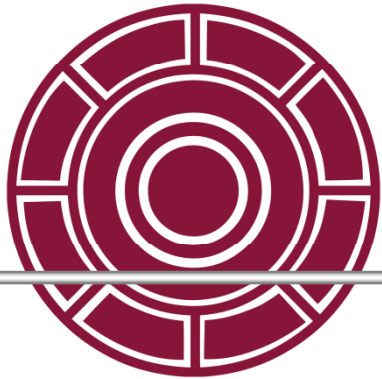
- Geschlecht
- ethnischer Zugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung
- Alter
- sexueller Orientierung

- Behinderung (eigene Gesetze)



Formen von Diskriminierung

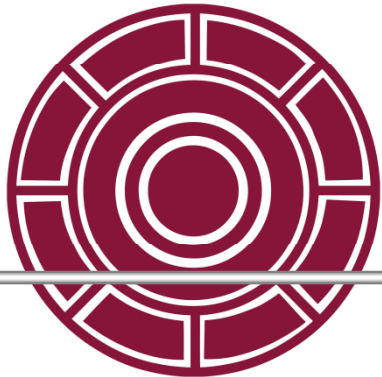
- unmittelbare/mittelbare Diskriminierung
- Belästigung
- Anweisung zur Diskriminierung
- schuldhaftes Unterlassen einer angemessenen Abhilfe bei Belästigung
- Assoziierung



Unmittelbare Diskriminierung

Wenn eine Person ...

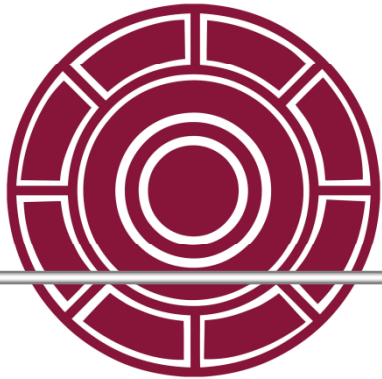
- wegen eines Merkmals
- in einer vergleichbaren Situation
- eine schlechtere Behandlung erfährt
- als eine andere Person erfahren (hat) oder erfahren würden



Mittelbare Diskriminierung

Wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften

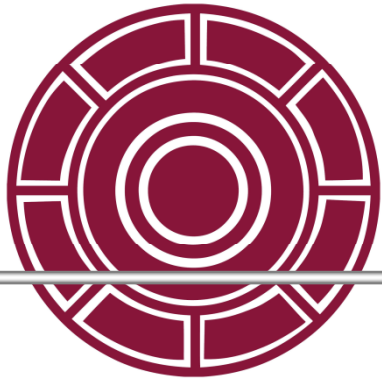
- Personen, die einer ethnischen Gruppe oder einer bestimmten Religion angehören,
- gegenüber anderen Personen
- in besonderer Weise benachteiligen können,
- es sei denn, sie sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt
- und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich



Belästigung

Unerwünschtes Verhalten...

- im Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal, welches
- die Würde einer Person verletzt,
- unangebracht oder anstößig ist und
- ein einschüchterndes, feindseliges, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft



Kriterien für Belästigung

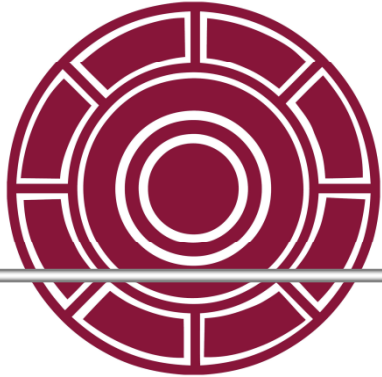
- Verletzung der Würde durch Mindestmaß an Intensität
- Würdeverletzung auch durch wiederholte kleinere Übergriffe
- Erkennbarkeit des mangelnden Einverständnisses
- subjektive Betroffenheit



Schutzbereich innerhalb der Arbeitswelt

Diskriminierung und Belästigung sind verboten

- **im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis**
 - > Stelleninserate
 - > Begründung des Arbeitsverhältnisses
 - > Gehalt / Sozialleistungen
 - > Weiterbildung
 - > beruflicher Aufstieg
 - > sonstige Arbeitsbedingungen
 - > Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Ausnahmebestimmungen

- gemeinsame Ausnahmebestimmung für die Merkmale Alter, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Religion/Weltanschauung
- spezielle Ausnahmebestimmung für das Merkmal Religion/Weltanschauung bei kirchlichen und kirchennahen ArbeitgeberInnen:
 - > Festlegung einer bestimmten Religion/WA kann zulässig sein (Einzelfallprüfung)



Schutzbereich innerhalb der Arbeitswelt

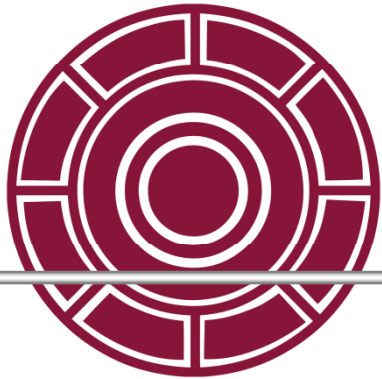
Diskriminierung und Belästigung sind verboten

- **in der sonstigen Arbeitswelt**
 - > Berufsberatung
 - > Berufsausbildung und Umschulung
 - > Mitgliedschaft und Mitwirkung in AN / AG – Organisation
 - > Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen
 - > Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit



Aus der Praxis ...

- Arbeitssuchenden wird vom Personalvermittler mitgeteilt, dass sie aufgrund ihres Alters nicht dem Kunden für die Stelle als Buchhalterin vorgeschlagen wird
- Österreicherin türkischer Herkunft beginnt Probelehre, wo sie Kopftuch ablegen und sich Haare heller färben muss. Wird Heidi genannt
- Schwuler Lagermitarbeiter wird über Jahre als einziger für körperlich anstrengendste Arbeiten eingeteilt



Schutzbereich außerhalb der Arbeitswelt

Diskriminierung und Belästigung sind verboten

- **außerhalb der Arbeitswelt**

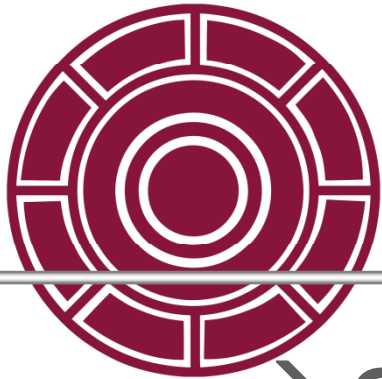
→ Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum

Nur bei ethnischer Zugehörigkeit auch bei:

→ Bildung

→ Sozialschutz

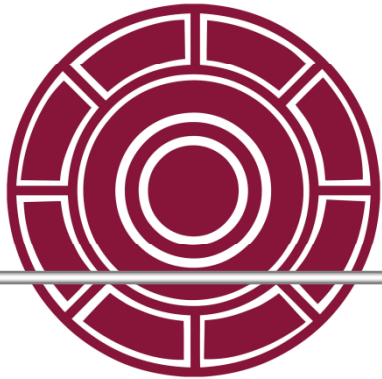
→ sozialen Vergünstigungen



Aus der Praxis ...

→ **Güter und Dienstleistungen:**

- Joe möchte in die Disko.
- Der Türsteher hält ihn auf –
„Heute nur Stammkunden“.
- Andere Personen werden ungehindert eingelassen.



Exkurs: Empfehlung der GAW

- Gemeinsame Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Eintrittspolitik von Lokalen
- Hausordnung mit transparenten und objektiven Regeln
- Aushang



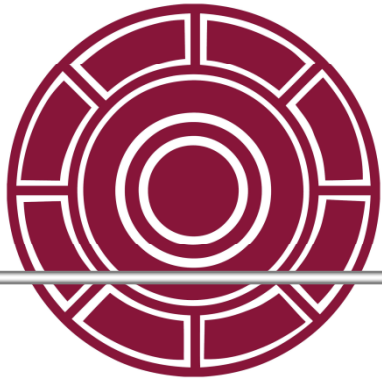
Aus der Praxis ...

→ **Bildung:**

- Aicha B. ist iranischer Herkunft und wird wegen ihrem Akzent vom Lehrer gehänselt.

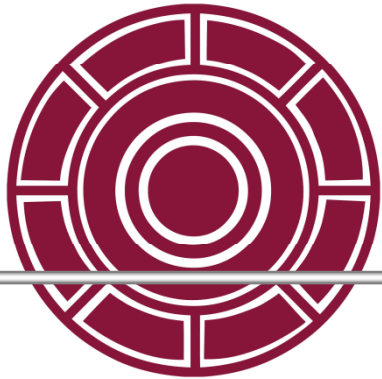
→ **Sozialschutz / Soziale Vergünstigung:**

- Frau Mojca K. muss wegen ihrem „ausländisch klingendem“ Namen mehr Auflagen für Familienbeihilfe erfüllen.



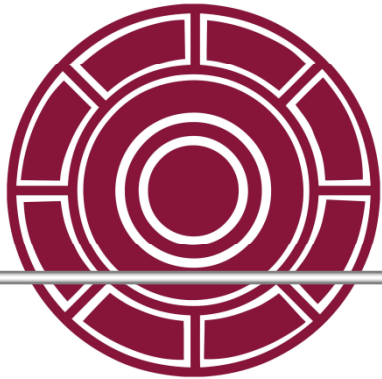
Für Diskriminierung Haftende

- **in der Arbeitswelt**
 - > ArbeitgeberIn / Institution
 - > bei Belästigung: KollegInnen, ev. ArbeitgeberIn, dritte Personen (zB Gäste, KundInnen)
- **bei Gütern und Dienstleistungen**
 - > die Anbieter von Dienstleistungen
 - > die diskriminierende Person (MitarbeiterInnen)



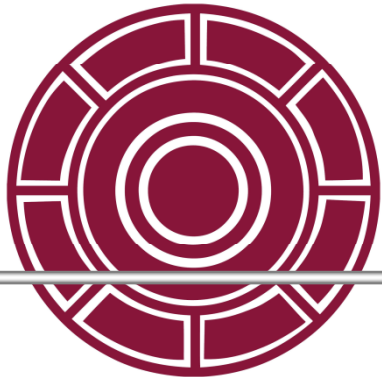
Für Diskriminierung Haftende

- **Bildung**
 - > der Bund
- **Sozialschutz**
 - > der Bund
 - > der Sozialversicherungsträger
- **Sozialen Vergünstigungen**
 - > der Bund
 - > der Sozialversicherungsträger



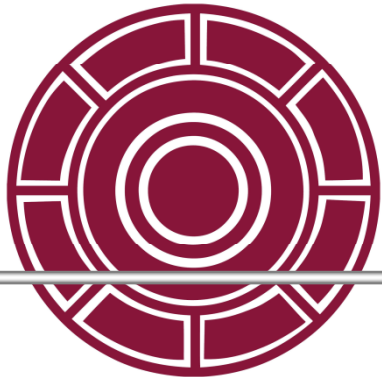
Beweislasterleichterung

- diskriminierte Person muss Ungleichbehandlung glaubhaft machen
- diskriminierende Person muss beweisen, dass ein anderes Motiv für die Ungleichbehandlung ausschlaggebend war



Rechtsfolgen

- **Anspruch auf Schadenersatz**
 - Ersatz des konkreten Schadens und
 - Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung
 - teilweise gesetzliche Mindestbeträge:
z.B.: € 1.000.- bei Belästigung
- **Anfechtung der Kündigung oder Vermögensschaden**
- **Beseitigung der Diskriminierung**



Vorteile & Nachteile der Verfahren

GBK:

- Sitzungen nicht öffentlich, auf Antrag getrennte Befragung
- Prüfungsergebnisse rechtlich nicht bindend
- Flexible Vorschläge
- SpezialistInnen
- GBK nicht so strikt an Verfahrensvorschriften gebunden
- Untersuchungsmaxime
- Niederschwellig, kostenlos

Gericht:

- Keine Vertraulichkeit, Öffentlichkeitsgrundsatz
- Vergleiche bzw. Urteile rechtlich durchsetzbar
- Zuspruch v. Schadenersatz
- RichterInnen
- Strikt an Verfahrensvorschriften gebunden
- Parteienmaxime
- Verfahrenskosten -> Rechtsschutz?



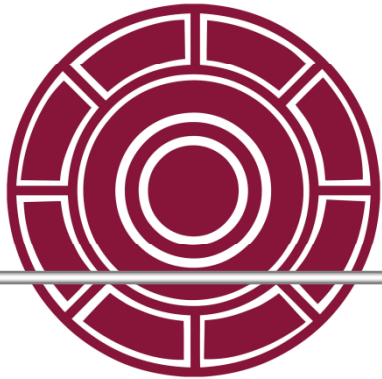
Fristen für die gerichtliche Geltendmachung

Arbeitswelt:

- 14 Tage für Kündigungsanfechtung ODER
6 Monate für Vermögensschaden bei Beendigung
- 6 Monate für Einstellungs- und
Beförderungsdiskriminierung
- 1 Jahr bei Belästigung
- 3-jährige Verjährungsfrist bei allen anderen
Tatbeständen

Außerhalb der Arbeitswelt:

- 3 Jahre



Exkurs: Verwaltungsstrafen

- **Diskriminierende Stellenausschreibung**

(Keine Bezugnahme auf Merkmal, außer Art der Tätigkeit bzw. Arbeitsbedingungen rechtfertigen es)

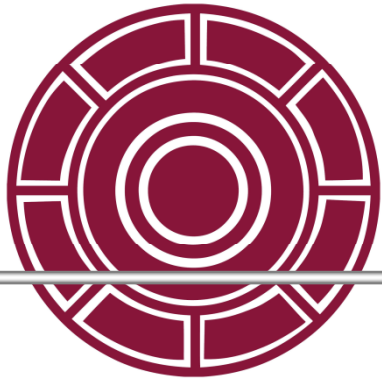
-> ArbeitsvermittlerIn: bis zu € 360,-

-> ArbeitgeberIn: beim 1. Verstoß Verwarnung, dann bis zu € 360,-

- **Diskriminierende Wohnungsinserate**

-> beim 1. Verstoß Verwarnung, dann bis zu € 360,-

- **Verwaltungsstrafverfahren nach Art III Abs 1 Z 3 EGVG**



Beratung und Rechtshilfe

von Diskriminierung
betroffene Person
kann sich wenden an

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Betriebsrätin/Betriebsrat

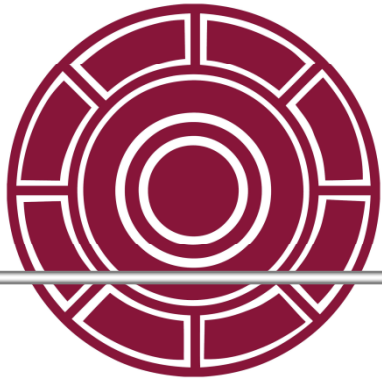
Gleichbehandlungs-
kommission

Arbeiterkammer, ÖGB

NGOs

Rechtsanwältin/Rechtsanwalt

Gerichte



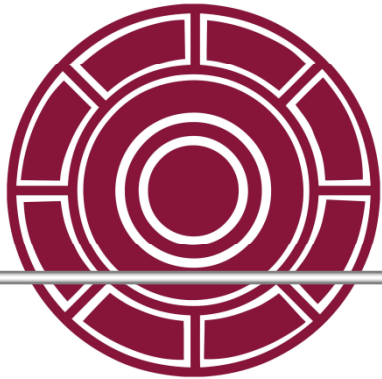
Gleichbehandlungsanwaltschaft

- selbstständige und unabhängige staatl. Einrichtung
- 1 Zentrale in Wien (alle Diskriminierungsgründe)
4 Regionalstellen (Geschlecht) in T, OÖ, Stmk, K
- kostenlose und vertrauliche Beratung und Information
(telefonisch und persönlich)
- Vergleichsgespräche mit Beteiligten
- Vertretung vor der Gleichbehandlungskommission
- Vorträge und Trainings
- Berichte und Untersuchungen



Beratungsablauf

- Erstkontakt (schriftlich, telefonisch, persönlich)
- Beratung (nach Möglichkeit persönlich) inkl. Bedürfnis- und Zielanalyse
- Intervention
- Vergleich, Vermittlungsgespräch oder Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission



Kontakt

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Wien

Taubstummengasse 11

1040 Wien

0800 206 119

gaw@bka.gv.at

Innsbruck

Leipziger Platz 2

6020 Innsbruck

0512/343 032

ibk.gaw@bka.gv.at

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at