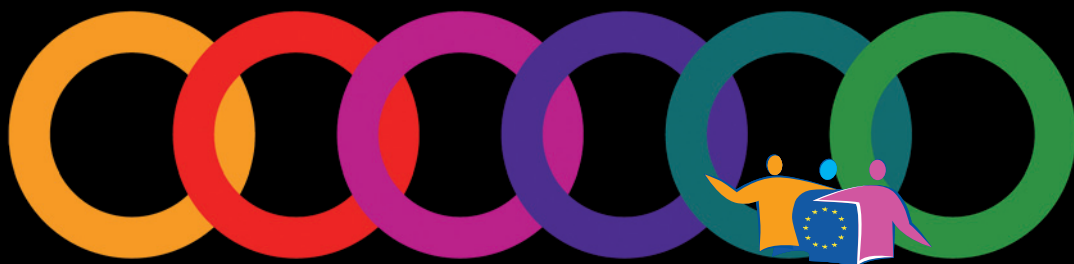


CHANCENGLEICHHEIT

Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich

Gleichstellung beginnt im Kopf.
Gleichberechtigung jetzt.



www.chancen-gleichheit.at

2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

**Gleichstellung beginnt im Kopf.
Gleichberechtigung jetzt.**

**Gegen Diskriminierung gibt es rechtlichen Schutz.
Für absolute Chancengleichheit.**

www.chancen-gleichheit.at

Inhaltsverzeichnis

Das GLEICHBEHANDLUNGSRECHT in Österreich . 7
Welche Regelungen gibt es?

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ	9
Wer darf nicht diskriminiert werden?	9
In welchen Bereichen darf nicht diskriminiert werden?	11
Was bedeutet Diskriminierung?	14
Was ist eine unmittelbare Diskriminierung?	14
Was ist eine mittelbare Diskriminierung?	15
Was ist eine Anweisung zur Diskriminierung?	16
Was ist Belästigung und sexuelle Belästigung?	17
Was gilt nicht als Diskriminierung?	18
Was ist bei Stellenausschreibungen zu beachten? ..	20
Was ist positive Diskriminierung?	22
Was ist ein Benachteiligungsverbot?	22

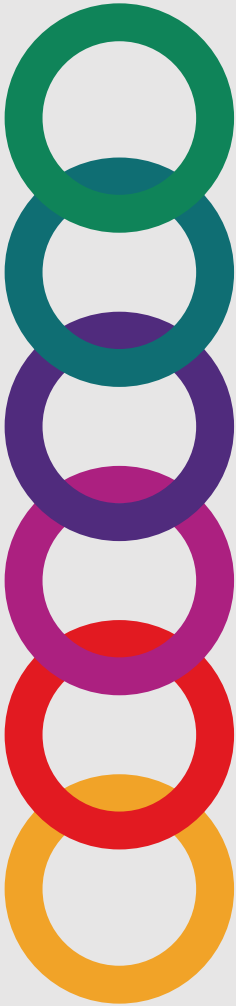
Welche Ansprüche gibt es bei Diskriminierungen? . . .	24
Wie sind die Ansprüche konkret ausgestaltet?	25
Wo erhalten betroffene Personen Beratung und Unterstützung und wie sind Ansprüche durchzusetzen?	28
Welche Fristen sind zu berücksichtigen?	29
Was ist bei der Beweislast zu berücksichtigen?	29
Welche Einrichtungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen gibt es?	30

**BESONDERE REGELUNGEN FÜR
MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN
(Behindertengleichstellungsrecht)**

Wann liegt eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung vor?	35
Was gilt sowohl für Menschen mit Behinderungen als auch für Personen, die vom Gleichbehandlungsgesetz geschützt sind?	36
Welche Unterschiede zum Gleichbehandlungsgesetz gibt es?	37
In welchen Bereichen gilt das Diskriminierungsverbot?	39

Wo gilt das Verbot einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung nach dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz?	40
Welche Ansprüche gibt es und wie sind sie geltend zu machen?	41
Wo erhalten betroffene Personen Beratung?	43
ADRESSEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT	45
GESETZE	57





Vorwort

Gleiches Recht und gleiche Chancen für alle! Damit diese Forderungen auch Realität werden können, hat die EU-Kommission 2007 zum „Jahr der Chancengleichheit für alle“ erklärt. Ziele sind die Sensibilisierung der Bevölkerung für Chancengleichheit und insbesondere die Bereitstellung von Informationen über die Rechte von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind.

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 (= EU-Gesetze) 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, die einen einheitlichen Schutz vor Diskriminierung gewährleisten und in nationales Recht umgesetzt werden müssen. 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.

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

Der österreichischen **Bundesregierung** ist es ein großes Anliegen, das **Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle 2007** zu unterstützen. Diese Broschüre soll dazu beitragen, die Rechte auf Chancengleichheit 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.

Christine Marek
Staatssekretärin im Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit

DAS GLEICHBEHANDLUNGSRECHT in Österreich

Welche Regelungen gibt es?

Seit 1979 regelt das **Gleichbehandlungsgesetz** die Gleichbehandlung von **Frauen und Männern** im Arbeitsleben in der Privatwirtschaft. Auf Grund 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**.

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
- 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-Behinder-**

tengleichstellungsgesetz 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.

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 aber 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 der Begründung des Arbeitsverhältnisses (z.B. bei der 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

SONSTIGE BEREICHE IN DER ARBEITSWELT

Darunter sind Bereiche zu verstehen, die **in keinem unmittelbaren Zusammenhang zu 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/innen/organisation 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

Auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit** darf zusätzlich 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, Wochen-
geld, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosen-
geld, Notstandshilfe, Familienbeihilfe, Sozial-
hilfe 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 öffentlichen Gütern und Dienstleistungen** (z.B. in Geschäften, Restaurants, Bars, Freizeiteinrichtungen)
- **beim Wohnraum:** Dazu zählt sowohl der Kauf als auch das Mieten einer Wohnung. Sobald das Angebot, eine Wohnung zu vermieten oder zu verkaufen einer breiteren Öffentlichkeit zur Verfügung steht (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 auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit darstellen.

● Was bedeutet Diskriminierung? Diskriminierungsformen

WAS IST EINE UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG?

Eine Person wird aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer 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.

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.

Beispiel

- Eine Arbeitnehmerin gibt im Probemonat dem Unternehmen ihre Schwangerschaft bekannt. Daraufhin wird ihr Arbeitsverhältnis beendet.

WAS IST EINE MITTELBARE DISKRIMINIERUNG?

Hier erfolgt die Ungleichbehandlung nicht offensichtlich wegen einem der oben aufgezählten Diskriminierungsgründe, sondern eine an sich **neutrale Regelung** hat benachteiligende Auswirkungen.

Beispiele

- Teilzeitarbeit wird in einem bestimmten Unternehmen überwiegend von Frauen verrichtet. Gelangen Teilzeitbeschäftigte nicht in Führungspositionen oder werden sie von betrieblichen Sozialleistungen ausgeschlossen, so liegt eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor.
- 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 Kleidungsvorschriften 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 BELÄSTIGUNG UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Wird eine Person aus einem der oben 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
- für diese **unerwünscht, unangebracht** oder **anstößig** ist
- und dadurch ein **einschüchterndes, feindseliges** oder **beleidigendes** Umfeld schafft.

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.

Beispiel

- 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. Beschwert sich der Arbeitnehmer bei seinem Vorgesetzten, so ist dieser verpflichtet, diese Verhaltensweise abzustellen. Dies gilt auch dann, wenn beispielsweise ein/e Lieferant/in oder Kund/in diese Witze erzählt oder abwertende Bemerkungen über Schwule macht.

Das Belästigungsverbot gilt auch für Vortragende einer Berufsbildungsmaßnahme oder für Berater/innen des AMS oder ähnlicher Einrichtungen.

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 beim Vorbeigehen „zufällig“ einer Kollegin sexistische E-Mails oder berührt sie 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, wird nur dann zulässig sein, wenn es dafür **sachliche Gründe gibt**. Unterscheidungen zwischen In- und Ausländer/innen sind oft mittelbare Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit.

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

ENTSCHEIDENDE BERUFLICHE VORAUSSETZUNG

Eine Ungleichbehandlung aufgrund eines der oben 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 Personal mit dunkler Hautfarbe) stellen keine Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung dar.

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/innenausbildung, so kann er aufgrund seines Alters wegen der langen Ausbildungszeit gerechtfertigterweise abgelehnt werden.

● 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. 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.
- Wird bei der Ausschreibung einer Leitungsposition

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 Stellenwerber/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.

Beispiel

- Betriebliche Förderprogramme nur für ältere Arbeitnehmer/innen oder für Angehörige bestimmter ethnischer Gruppen oder spezielle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nur für weiblichen Führungskräftenachwuchs sind erlaubt.

● Was ist ein 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.

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.

Auch in den **Bereichen außerhalb der Arbeitswelt**, in denen eine Diskriminierung aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit** verboten ist, darf die Person, die sich beschwert oder ein Verfahren einleitet, 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 Diskriminierungen?

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).

● 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 1 Monatsentgelt**.

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, aber auch bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle nicht erhalten hätten, gebührt ein Schadenersatzanspruch von **bis zu 500 Euro**.

Beispiel: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Ein/e Arbeitnehmer/in wird wegen einem der oben aufgelisteten Diskriminierungsgründe gekündigt oder entlassen.

Er/sie kann die Kündigung oder Entlassung **bei Gericht** anfechten.

SONSTIGE BEREICHE IN DER ARBEITSWELT

Wird eine Person in den sonstigen oben 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 wurde 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 zu Wohnraum diskriminiert, so hat sie **Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens** und auf **Abgeltung der erlittenen persönlichen Kränkung**.

BELÄSTIGUNG UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Bei Belästigung steht Schadenersatz in Höhe von mindestens **400 Euro**, bei sexueller Belästigung im Ausmaß von mindestens **720 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 **Nicht-regierungsorganisationen** bieten Rat und Hilfe an.
- Auch **Bezirksgerichte** bieten während ihrer Amtstage Beratung an.
- Bei Vorliegen einer **Mehrfachdiskriminierung**, die auch den Diskriminierungsgrund der **Behinderung** umfasst, kommt das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz bzw. das Behinderteneinstellungsgesetz zur Anwendung.

● Welche Fristen sind zu berücksichtigen?

Ansprüche wegen Diskriminierung bei

- der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- bei der Beförderung
- bei einer Belästigung

sind binnen **6 Monaten** gerichtlich geltend zu machen.

Ansprüche wegen

- sexueller oder
- geschlechtsbezogener Belästigung

sind binnen **1 Jahres** gerichtlich geltend zu machen.

Eine diskriminierende Kündigung oder Entlassung ist binnen **14 Tagen** gerichtlich anzufechten.

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. Es liegt am Diskriminierer **zu beweisen**, dass es wahrscheinlicher ist, 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, Medien 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 der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

- 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, vertraulich** und **nicht öffentlich**. Es dient dazu, festzustellen, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht.

- Die Gleichbehandlungskommission lädt alle beteiligten Personen ein und befragt sie getrennt voneinander. Der/die Betroffene kann dazu eine **Vertrauensperson** mitnehmen. Das kann auch ein/e Vertreter/in einer Nicht-Regierungsorganisation sein. Auf Verlangen des/der Betroffenen kann auch eine **Fachperson** einer Nicht-Regierungsorganisation beigezogen werden.

- Das **Prüfungsergebnis** ergeht **schriftlich** an die Betroffenen. Kommt die Gleichbe-

handlungskommission 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 werden in **anonymisierter Form** auf der Homepage der Bundesministerin für Frauen, Medien 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 für den Bereich der Arbeitswelt gestellt, werden die **Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung gehemmt**. 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, Medien und öffentlichen Dienst eingerichtet.

Sie ist gegliedert in

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

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
- **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 auf Grund 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 auf Grund 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 Personen, die vom Gleichbehandlungsgesetz geschützt sind?

Für Menschen mit Behinderung sind ebenso folgende Diskriminierungsformen verboten:

- unmittelbare Diskriminierung
- mittelbare Diskriminierung
- Anweisung zur Diskriminierung
- Belästigung

Weitgehend gleich geregelt ist das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt (siehe unten „**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.

PERSONENKREIS

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
- deren **Angehörige**.

Beispiel

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

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 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 unten **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 oben 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

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-Behindertengleichstellungsgesetz?

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 nach dem Gleichbehandlungsgesetz Schadenersatz geltend machen. Dieser umfasst auch den immateriellen Schaden, der wegen der erlittenen persönlichen Kränkung zu steht.

Genauerer dazu siehe im Kapitel „**Welche Ansprüche gibt es bei Diskriminierungen?**“.

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 einer Diskriminierung 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 Beamt/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, sich vor Einbringung einer Klage bei Gericht umfassend beraten zu lassen.

DER BEHINDERTENANWALT

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

ADRESSEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT

EUROPÄISCHE UNION

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung,

Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

e-mail: empl-info@ec.europa.eu

e-mail: empl-year2007@ec.europa.eu

e-mail: empl-antidiscrimination@ec.europa.eu

http://ec.europa.eu/employment_social/index_de.html

Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich

Kärntner Ring 5-7, 1010 Wien

Tel.: +43/1/516 18-0

Fax: +43/1/513 42 25

e-mail: comm-rep-vie@ec.europa.eu

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

Europe *Direct* Informationsstellen in Österreich

vor Ort in allen Bundesländern:

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

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

Rahlgasse 3, 1060 Wien

Tel.: +43/1/580 30-60

Fax: +43/1/580 30-699

e-mail: information@fra.europa.eu

<http://eumc.europa.eu/eumc/index.php?lang=DE>

BUNDESSTELLEN

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: HOTLINE zum Regionaltarif: 0810/013571

e-mail: post@lll8.bmwa.gv.at

<http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Schwerpunkte>

[/Arbeitsrecht/Arbeitsrecht/Gleichbehandl/default.htm](http://www.bmwa.gv.at/Arbeitsrecht/Arbeitsrecht/Gleichbehandl/default.htm)

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

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Tel.: +43/1/532 02 44

bzw. aus ganz Österreich zum Nulltarif: 0800/206119

Fax: +43/1/532 02 46

e-mail: gaw@bka.gv.at

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

**Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlung
zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und
Männern in der Arbeitswelt:**

Regionalbüro Steiermark

Europaplatz 12, 8020 Graz

Tel.: +43/316/72 05 90

Fax: +43/316/72 05 90 4

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

<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5516/default.aspx>

Regionalbüro Tirol, Salzburg u. Vorarlberg

Leipzigerplatz 2, 6020 Innsbruck

Tel.: +43/512/34 30 32

Fax: +43/512/34 30 32 10

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

<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5516/default.aspx>

Regionalbüro Oberösterreich

Mozartstraße 5/3, 4020 Linz

Tel.: +43/732/78 38 77

Fax: +43/732/78 38 77 3

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

<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5516/default.aspx>

Regionalbüro Kärnten

Kumpfgasse 25, 9020 Klagenfurt

Tel.: +43/463/50 91 10

Fax: +43/463/50 91 10 15

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

<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5516/default.aspx>

Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft

Senat I: Gleichbehandlung von Frauen und Männern
in der Arbeitswelt

Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Tel.: +43/1/71100-3337

Fax: +43/1/71100-3418

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

<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5510/default.aspx>

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

Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Tel.: +43/1/71100-3417

Fax: +43/1/71100-3418

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

<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5511/default.aspx>

Senat III: Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (außerhalb der Arbeitswelt)

Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Tel.: +43/1/71100-3417

Fax: +43/1/71100-3418

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

<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5540/default.aspx>

Gleichbehandlungskommission für den öffentlichen Dienst des Bundes

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat I: Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Tel.: +43/1/71100-3416

Fax: +43/1/71100-3418

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

<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5513/default.aspx>

Senat II: Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1014 Wien
Tel.: +43/1/71100-3416
Fax: +43/1/71100-3418
e-mail: beatrix.gojakovich@bka.gv.at
<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5513/default.aspx>

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINER BEHINDERUNG

**Bundesministerium für Soziales und
Konsumentenschutz**
Stubenring 1, 1010 Wien
Tel.: +43/1/711 00-0
<http://www.bmsk.gv.at>
<http://www.gleichundgleich.gv.at>

Bundessozialamt und seine Landesstellen

Bundessozialamt

<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.: +43/5 99 88
Fax: +43/5 99 88-7412
e-mail: bundessozialamt.bgl1@basb.gv.at

Landesstelle Kärnten

Kumpfgasse 23, 9010 Klagenfurt

Tel.: +43/5 99 88-5999

Fax: +43/5 99 88-5888

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

Landesstelle Niederösterreich

Grenzgasse 11/3, 3100 St. Pölten

Tel.: +43/5 99 88

Fax: +43/5 99 88-7699

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

Landesstelle Oberösterreich

Gruberstraße 63, 4021 Linz

Tel.: +43/5 99 88-4999

Fax: +43/5 99 88-4490

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

Landesstelle Salzburg

Auerspergstraße 67a, 5027 Salzburg

Tel.: +43/5 99 88-3999

Fax: +43/5 99 88-3499

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

Landesstelle Steiermark

Babenbergerstraße 35, 8021 Graz

Tel.: +43/5 99 88

Fax: +43/5 99 88-6899

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

Landesstelle Tirol

Herzog Friedrich-Straße 3, 6010 Innsbruck

Tel.: +43/5 99 88-7199

Fax: +43/5 99 88-7075

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

Landesstelle Vorarlberg

Rheinstraße 32/3, 6901 Bregenz

Tel.: +43/5 99 88

Fax: +43/5 99 88-7205

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

Landesstelle Wien

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

Tel.: +43/599 88

Fax: +43/599 88-2266

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

Behindertenanwalt

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

Tel.: 0800/80 80 16

Fax: +43/1/71100-2237

e-mail: office@behindertenanwalt.gv.at

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

NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Luftbadgasse 14-16, 1060 Wien

Tel.: +43/1/961 05 85-24

Fax: +43/1/961 05 85-99

e-mail: info@klagsverband.at

<http://www.klagsverband.at/>

**Österreichische Arbeitsgemeinschaft für
Rehabilitation - Dachorganisation der
Behindertenverbände Österreichs (ÖAR)**

Stubenring 2/1/4, 1010 Wien

Tel.: +43/1/5131533-0

Fax: +43/1/5131533-150

e-mail: dachverband@oear.or.at

<http://www.oear.or.at/>

GLEICHBEHANDLUNGSSTELLEN DER LÄNDER

**Amt der Burgenländischen Landesregierung
Antidiskriminierung**

Tel.: +43/2682/600-2028

Fax: +43/2682/600-2055

e-mail: klaus.mezgolits@bgld.gv.at

<http://www.burgenland.at>

**Amt der Burgenländischen Landesregierung
LAD-Frauenbüro**

Tel.: +43/2682/600-2222

Fax: +43/2682/600-2769

e-mail: maria.erdt@bgld.gv.at

**Referat für Frauen und Gleichbehandlung
des Landes Kärnten**

Tel.: +43/50 536 31330

Fax: +43/50 536 31381

e-mail: frauen@ktn.gv.at

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

Antidiskriminierungsstelle des Landes Kärnten

Tel.: +43/50 536 22928

Fax: +43/50 536 31381

e-mail: antidis@ktn.gv.at

Niederösterreichische Gleichbehandlungsbeauftragte/ NÖ Antidiskriminierungsstelle

Tel.: +43/2742/9005 16212 od. 16217

Fax: +43/2742/9005 16279

e-mail: POST.GBB@noel.gv.at

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

Niederösterreichisches Frauenreferat Amt der NÖ Landesregierung

Tel.: +43/2742/9005 13309

e-mail: post.f3frauenreferat@noel.gv.at

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

<http://www.noel.gv.at/chancengleich>

Antidiskriminierungsstelle Oberösterreich

Tel.: +43/732/7720 11 4 46

Fax: +43/732/7720 11 6 21

e-mail: as.post@ooe.gv.at

<http://www.land-oberoesterreich.gv.at/>

Thema→Gesellschaft und Soziales

→Beratungsstelle→OÖ Antidiskriminierungsstelle

Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg

Tel.: +43/662/8042-4041 od. -4042

Fax: +43/662/8042-4050

e-mail: bff@salzburg.gv.at

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

<http://www.salzburg.gv.at/chancengleichheit>

Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark

Tel.: +43/316/877-5841

Fax: +43/316/877-4827

e-mail: gleichbehandlung@stmk.gv.at

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

**Geschäftsstelle Gleichbehandlung und
Antidiskriminierung**

Frauenreferat des Landes Tirol

Tel.: +43/512/508 3580

Fax: +43/512/508 3565

e-mail: gleichbehandlung@tirol.gv.at

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

Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung

Tel.: +43/5574/511 24113

Fax: +43/5574/511 24195

e-mail: frauen@vorarlberg.at

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

Landesvolksanwalt von Vorarlberg

Tel.: +43/5574/47027

Fax: +43/5574/47028

e-mail: buero@landesvolksanwalt.at

<http://www.landesvolksanwalt.at/>

Patientenanwaltschaft Vorarlberg

Tel.: +43/5522/81553

Fax: +43/5522/81553-15

e-mail: anwalt@patientenanwalt-vbg.at

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

**Wiener Antidiskriminierungsstelle für
gleichgeschlechtliche Lebensweisen**

Tel.: +43/1/4000-81449

Fax: +43/1/4000-99-81448

e-mail: wast@gif.magwien.gv.at

<http://www.queer.wien.at>

Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien

Tel.: +43/1/40 00-83140

Fax: +43/1/40 00-99-83140

e-mail: post@gbb.magwien.gv.at

<http://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung/>

**Büro des Unabhängigen Bedienstetenschutz-
beauftragten-Stelle zur Bekämpfung von
Diskriminierungen**

Tel.: +43/1/4000-38954 od. 38951

Fax: +43/1/4000/99/38951

e-mail: post@bsb.magwien.gv.at

<http://www.antidiskriminierung.wien.at>

SOZIALPARTNER

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Laurenzerberg 2, 1010 Wien

Tel.: +43/1/534 44-0

Fax: +43/1/534 44-204

e-mail: oegb@oegb.at

e-mail: servicecenter@oegb.at

Tel: +43/5/777 444

<http://www.oegb.at>

Bundesarbeitskammer

Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien

Tel.: +43/1/50165-0

e-mail: akmailbox@akwien.at

<http://www.arbeiterkammer.at/>

Wirtschaftskammer Österreich

Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Tel.: +43/1/590 900

Hotline: 0800/221 223 (kostenlos)

e-mail: callcenter@wko.at

<http://wko.at/>

Industriellenvereinigung

Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien

Tel.: +43/1/711 35-0

e-mail: 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. 82/2005

Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft

GBK/GAW - Gesetz, BGBl. Nr. 108/1979,
in der Fassung BGBl. I
Nr. 82/2005

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GlBG,
BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung BGBl. I
Nr. 165/2005

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz - BGStG, BGBl. I
Nr. 82/2005

Bundesgesetz über die Einstellung und Beschäftigung Behinderter

Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG,
BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung BGBl. I
Nr. 82/2005

LANDESGESETZE

BURGENLAND:

Das **Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz**, Bgld. ADG idF LGBl. Nr. 84/2005, regelt die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Landes- oder 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 und Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Das **Landes-Gleichbehandlungsgesetz (L-GBG)**, LGBl. Nr. 59/1997 idF LGBl. Nr. 10/2006, 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. Ebenso ist ein Frauenfördergebot bestimmt, das auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen im Landes- und Gemeindedienst abzielt.

Die **Burgenländische Landarbeitsordnung**, LGBl. Nr. 37/1977 idF LGBl. Nr. 39/2006, enthält Diskriminierungsverbote auf Grund 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, enthält Diskriminierungsverbote hinsichtlich der Landes- und Gemeindebediensteten (Dienstrecht) auf Grund 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. 25/2006, gilt für Landes- und Gemeindebedienstete (Dienstrecht) und bezieht sich auf Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts.

Die Kärntner Landarbeitsordnung,

LGBl Nr. 97/1995 idF LGBl Nr. 12/2006, enthält das Verbot der Diskriminierung auf Grund 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) auf Grund 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 auf Grund 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 von Bürger/innen auf Grund ihrer 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) auf Grund des Geschlechts.

Das **OÖ Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz**,
LGBI Nr. 63/1999 idF LGBI Nr. 73/2006, verbietet Diskriminierungen von Gemeindebediensteten (Dienstrecht) auf Grund des Geschlechts.

Die **OÖ Landarbeitsordnung**,
LGBI Nr. 25/1989 idF LGBI Nr. 4/2006, enthält Diskriminierungsverbote auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

SALZBURG:

Das **Salzburger Gleichbehandlungsgesetz**,
S-GBG, LGBI Nr. 31/2006, 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 Landes-Lehrer/innen und enthält auch Förderungsmaßnahmen für Frauen (Frauenförderpläne) und Mitarbeiter/innen mit Behinderung.

Die **Salzburger Landarbeitsordnung**,
LGBI Nr. 7/1996 idF LGBI Nr. 21/2006, enthält Diskriminierungsverbote auf Grund 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 auf Grund 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.

Die **Steirische Landerbeitsordnung**, LGBl Nr. 39/2002 idF LGBl Nr. 55/2006, enthält Diskriminierungsverbote auf Grund 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 Organe des Landes, der Gemeinden, Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper.

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 Landarbeitsordnung 2000**, LGBl Nr. 27, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr. 1/2007, enthält Diskriminierungsverbote auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

VORARLBERG:

Gesetz über das Verbot der Diskriminierung, (Antidiskriminierungsgesetz - ADG), LGBl Nr. 17/2005. Das Gesetz 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 Arbeitsle-

bens, die in die Regelungskompetenz des Landes fallen. Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sind auch beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen, öffentlich zugänglichen Gütern und Dienstleistungen sowie im Bereich der Bildung verboten.

Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Landes-Frauenförderungsgesetz),
LGBl Nr. 1/1997, 73/1997.

Das Gesetz umfasst allgemeine Frauenförderung (gilt für alle in Vorarlberg lebenden 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, verbietet Diskriminierungen aus Gründen der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung. 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: Den Beamt/innen ist es im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit verboten, andere Personen aus den im Wiener Antidiskriminierungsgesetz genannten Gründen sowie aufgrund einer Behinderung zu diskriminieren; insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien niemand von einer/einem Beamtin/Beamten diskriminiert werden.

Die **Vertragsbedienstetenordnung**,

LGBl Nr. 50/1995 idF LGBl. Nr. 36/2004 (Antidiskriminierungsnovelle) idF LGBl. Nr. 42/2006, beinhaltet deckungsgleiche Regelungen wie die Dienstordnung und gilt für Vertragsbedienstete.

Das **Wiener-Gleichbehandlungsgesetz**,

LGBl Nr. 18/1996 idF LGBl. Nr. 49/2005, beinhaltet Diskriminierungsverbote auf Grund 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 auf Grund 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 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 96/34/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 86/378/EWG idF der RL 96/97/EG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit vom 24. Juli 1986 („**Betriebspensionsrichtlinie**“)

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 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**“)

www.chancen-gleichheit.at

Mit freundlicher Unterstützung:



Wir danken der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs für die fachliche Beratung zur sehbehindertenfreundlichen Gestaltung dieser Broschüre.



Für den Inhalt verantwortlich:
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit,
Sektion III, Bereich Arbeitsrecht
Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz,
Sektion IV, Abteilung 7

Unterstützt von der Europäischen Kommission

Konzept & Gestaltung: Szechenyi & Partner Werbeagentur GesmbH
Druck: Druckerei Piacek, 1100 Wien

Stand: Juli 2007

www.chancen-gleichheit.at



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle



BUNDESKANZLERAMT  FRAUEN