



Gleichbehandlung und Gleichstellung

In Österreich gibt es zwei gesetzliche Grundlagen, die das Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung regeln. Das **Gleichbehandlungsgesetz** schützt in der Arbeitswelt vor Diskriminierungen z.B. aufgrund des Alters. Das **Behinderteneinstellungs-** und **Behindertengleichstellungsgesetz** hat die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt und den Bereichen des täglichen Lebens zum Ziel.

Unternehmen und Organisationen sorgen für Gleichbehandlung und Gleichstellung

Gleichbehandlung (Äußerungen, Handlungen und Unterlassungen) auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie aufgrund einer Behinderung bzw. Erkrankung ist zu gewährleisten:

- bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses (z.B. keine unzulässigen Fragen im Bewerbungsgespräch)
- bei allen Bedingungen, die das Arbeitsentgelt betreffen
- wenn der/die ArbeitgeberIn freiwillig Sozialleistungen gewährt, die über das Entgelt hinausgehen
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- im Umgang miteinander (sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigungen stellen Diskriminierungen dar, ebenso wenn eine Person aufgrund des Naheverhältnisses zu einer behinderten Person diskriminiert wird).

Eine Ausnahme vom „Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz“ ist nur möglich, wenn besondere Erfordernisse von Berufen eine Ungleichbehandlung erfordern (z.B. Beraterin einer speziellen Beratungsstelle nur für Frauen).

Beachten Sie bei Stellenausschreibungen, diese geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei zu veröffentlichen und mit Lohn- bzw. Gehaltsangaben zu versehen.

Es können mittelbare Diskriminierungen bei einer Behinderung vorliegen, wenn bauliche, technische oder kommunikative/informative Barrieren vorliegen. Dabei ist eine Zumutbarkeitsprüfung durchzuführen, d.h., dass eine Beseitigung einer Barriere für ein Unternehmen auch zumutbar und möglich sein muss.

→ Gleichbehandlung proaktiv managen

Wir empfehlen das Thema **Gleichbehandlung, Gleichstellung** und **Barrierefreiheit** proaktiv zu bearbeiten. Das Betriebservice unterstützt Sie umfassend in allen Fragen dazu - auch direkt bei Ihnen vor Ort.

Nutzen Sie zudem die Publikationen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (z.B. Info Stellenausschreibungen), des Sozialministeriumservice (z.B. Info Barrierefreiheit) sowie der WKÖ (z.B. Gleichbehandlung).

Sollte es zu einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gekommen sein, so besteht Anspruch auf Schadenersatz. Dies kann wahlweise beim Arbeits- und Sozialgericht und/oder bei der Gleichbehandlungskommission durch den/die Diskriminierte/n eingeklagt werden. Bei Diskriminierung aufgrund einer Behinderung ist vor Einschalten eines Zivilgerichtes ein verpflichtendes Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice durchzuführen. Der/Die Diskriminierte kann das Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice beantragen.

Gleichbehandlungsanwaltschaft, Regionalbüro OÖ

Mozartstraße 5/3, 4020 Linz; Tel.: +43 (0)732 783877
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Sozialministeriumservice, Landesstelle OÖ

Gruberstraße 63, 4020 Linz; Tel.: +43 (0)732 7604-0
www.sozialministeriumservice.at



Gruberstraße 63, 4020 Linz, Telefon +43 (0)732 772720-20, Fax DW 30
E-Mail info@betriebservice.info, www.betriebservice.info

Das Betriebservice ist ein Angebot der Koordinierungsstelle Arbeitsfähigkeit erhalten und wird durch das Sozialministeriumservice, Landesstelle OÖ gefördert.