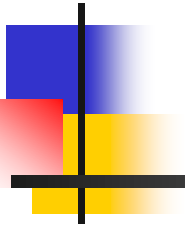


Diskriminierungsschutz im Bundes- Gleichbehandlungsgesetz



Rechtliche Basisinformationen des AKG



Diskriminierung

- Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung (unterschiedliche Behandlung) **ohne sachliche Rechtfertigung**
- Beispiele (im B-GlBG): Benachteiligung bei
 - Einstellung
 - Festsetzung des Entgelts
 - Zugang zu Aus-/Weiterbildung
 - beruflichem Aufstieg
 - Arbeitsbedingungen etc
- Jede Diskriminierung ist eine **Dienstpflichtverletzung**.



Diskriminierung ...

■ Unmittelbare D.

- Eine rechtliche Anordnung knüpft (ohne sachlichen Grund) **explizit** an das Geschlecht an
- zB „Nur Männer haben Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen“

■ Mittelbare D.

- Eine rechtliche Anordnung knüpft formal nicht an das Geschlecht an, betrifft aber (ohne sachlichen Grund) Angehörige eines Geschlechts faktisch erheblich stärker nachteilig
- zB „Nur Vollbeschäftigte haben Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen“ (wenn überwiegend Frauen Teilzeit arbeiten)



Belästigung als Form der Diskriminierung

- dabei wird ein Verhalten gesetzt, das
 - die Würde der/des Betroffenen verletzt
 - unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist
 - ein für die/den Betroffenen einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft.

- erfolgt zB durch Sprache, Mimik, Gestik, Verhaltensweisen

- eine Erscheinungsform von Mobbing (Mobbinghandlungen)



bisher schon geregelt ...

- **Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** in Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bzw zur Universität
- **B-GIBG als rechtliche Basis für weitere strukturelle Maßnahmen**, um die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und die tatsächliche Unterrepräsentation von Frauen zu beseitigen (Frauenförderungspläne)



Neuerlassung des B-GIBG

- Hinzukommen **neuer Diskriminierungsverbote** (aufgrund zweier Antidiskriminierungsrichtlinien der EU)
 - Rasse
 - Ethnische Herkunft
 - Religion
 - Weltanschauung
 - Alter
 - Sexuelle Orientierung
- Neuer Tatbestand „**Belästigung**“



Ausnahmen

- **rechtfertigen** Ungleichbehandlung, wenn ein bestimmtes Merkmal eine spezifische berufliche Anforderung für eine bestimmte Tätigkeit darstellt
- **eng** auszulegen zB
 - Tätigkeit für eine Kirche oder Organisation, die aufgrund einer bestimmten Religion/Weltanschauung basiert
 - Ungleichbehandlung des Alters aus legitimen arbeitsmarktpolitischen Zwecken in angemessener Form
- gelten ausschließlich für die „neuen“ Tatbestände, **nicht** für Geschlechterdiskriminierung

Unterschiede zwischen den Tatbeständen

Geschlecht

- Diskriminierungsverbot (≙ Gleichbehandlungsgebot)
- Förderungsgebot

⇒ Gleichstellung

Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung

- Diskriminierungsverbot (≙ Gleichbehandlungsgebot)
- kein Fördergebot (Vorzug bei gleicher Qualifikation wäre rechtswidrig)

⇒ Gleichbehandlung



Mögliche Formen der Diskriminierung:

„Einfache“ Diskriminierung:	aus einem Grund (Geschlecht <i>oder</i> Religion <i>oder</i> Alter <i>oder</i> ethnische Zugehörigkeit usf)
Mehrfachdiskriminierung:	aus mehreren Gründen
Intersektionelle Diskriminierung:	aufgrund einer Kombination von Gründen (zB wegen Tragen eines Kopftuches ⇒ Kombination der Gründe Geschlecht und Religion; männlicher Muslim ebenso wenig betroffen, wie nicht muslimische Frau)

Regelung der verschiedenen Diskriminierungstatbestände

	Geschlecht	Ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sex. Orientierung	Behinderung
Diskriminierungsverbot	✓	✓	✓
vorrangige Einstellung bei gleicher Qualifikation und Unterrepräsentation	✓	nein	nein
Zuständigkeit des AKG	✓	✓	nein
anzuwendende Norm(en)	UG, B-GIBG, FFP	B-GIBG	BehEinstG*

* Behinderten-Einstellungsgesetz



Zuständigkeit des AKG

- vgl 2. Abschnitt des B-GIBG „Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten“ - § 41 Abs 2 *„Das Recht, sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bereich der Universitäten im Sinne dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen (§ 27) steht dem gemäß § 42 des Universitätsgesetzes 2002 an jeder Universität einzurichtenden **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** zu. Ihm obliegt insbesondere die Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (§ 11a Abs. 1) und die Antragstellung auf Erstattung eines Gutachtens an den jeweiligen Senat der Kommission (§ 23a).“*
- Gleichbehandlung iS des § 27 betrifft alle Tatbestände ⇒ AKG ist zuständig für alle Tatbestände

Rechtsfolgen im B-GIBG bei Verstößen gegen Diskriminierungsverbote



- **Dienst- und disziplinarrechtliches Verfahren:** Intern wird ein solches Verfahren durchgeführt, da es sich bei jeder Form der Diskriminierung um eine Dienstpflichtverletzung handelt.
- **Ersatz des Vermögensschadens:** dieser umfasst sowohl den positiven Schaden als auch den entgangenen Gewinn.
Beispiel: ein gekauftes Bahnticket um zu dem Bewerbungsgespräch zu gelangen.
- Ersatz des **immateriellen Schadens**
- Der Vermögensschaden und der immaterielle Schadenersatzanspruch stehen **verschuldensunabhängig** bei Erfüllung eines Diskriminierungstatbestandes zu.



Vorgehen

- Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern sowie Angestellten sind binnen **sechs Monaten gerichtlich** geltend zu machen. **Beamte** haben sich an die **zuständige Dienstbehörde** (Amt der Universität) zu wenden.
- Daneben kann die **Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK)** angerufen werden
- Anrufung der B-GBK hemmt Fristen für Klage



Für alle

Diskriminierungstatbestände

- neben dem ordentlichen Rechtsweg **dualer Rechtsschutz** (sowohl Instrumente im UG 2002 als auch im B-GIBG vorgesehen)
 - Beschwerde an die Schiedskommission (mit aufschiebender Wirkung) gem UG
 - Antrag an die Bundes-Gleichbehandlungskommission gem B-GIBG



Bundes- Gleichbehandlungskommission

- eingerichtet im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
- entscheidet in zwei Senaten:
 - **Senat I:** für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern
 - **Senat II:** für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
 - bei „Mehrfachdiskriminierung“ ist der Geschlechtersenat zuständig



Zur Antragsstellung an die Kommission sind berechtigt:

- jede/r Bewerber/in um Aufnahme in ein Dienst- oder
Ausbildungsverhältnis,
- jede/r Dienstnehmer/in, die oder der eine ihr/ihm
zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4, 5, 6 und 7
bis 8a, 13 und 14 bis 16, eine Benachteiligung nach
§ 20b oder eine Verletzung des
Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b
bis 11 d behauptet,
- jede Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen für
ihren Ressortbereich,
- jede/r Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren oder
seinen Vertretungsbereich ⇒ an Unis der **AKG**



Gutachten der B-GBK ...

- hat keine unmittelbare Rechtsfolge
 - ⇒ kann lediglich auf eine Sanierung seitens der Dienstbehörde (für uns Universität) hinwirken
 - ⇒ dient als Beweismittel bei der rechtsförmlichen Durchsetzung von Ansprüchen vor Gericht