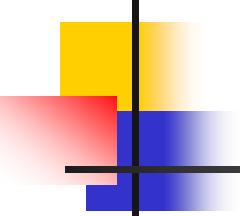


# **Diskriminierungsschutz im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**



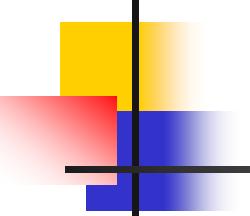
## **Rechtliche Basisinformationen des AKG**

Dr. Sabine Engel, Büro für Gleichstellung und Gender Studies an der LFU Innsbruck



# Diskriminierung

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



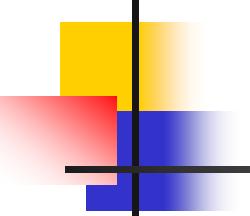
# Diskriminierung ...

## ■ Unmittelbare D.

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

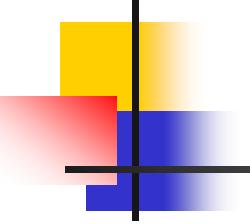
## ■ Mittelbare D.

- 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)



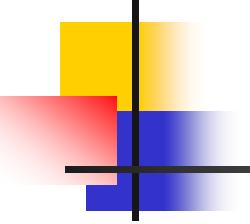
# Belästigung als Form der Diskriminierung

- 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)



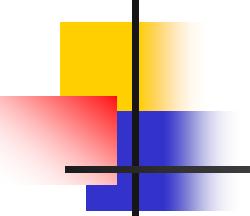
# bisher schon geregelt ...

- **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)



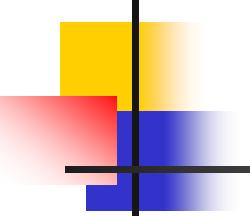
# Neuerlassung des B-GIBG

- 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

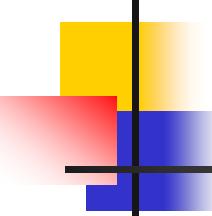
- Diskriminierungsverbot  
( $\hat{=}$  Gleichbehandlungsgebot)
- Förderungsgebot

⇒ **Gleichstellung**

## Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung

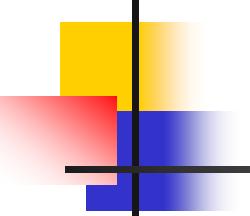
- Diskriminierungsverbot  
( $\hat{=}$  Gleichbehandlungsgebot)
- kein Fördergebot (Vorzug bei gleicher Qualifikation wäre rechtswidrig)

⇒ **Gleichbehandlung**



# Mögliche Formen der Diskriminierung:

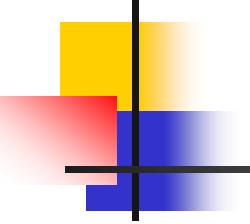
„Einfache“ Diskriminierung:	aus <b>einem</b> Grund (Geschlecht <i>oder</i> Religion <i>oder</i> Alter <i>oder</i> ethnische Zugehörigkeit usf)
Mehrfachdiskriminierung:	aus <b>mehreren</b> Gründen
Intersektionelle Diskriminierung:	aufgrund einer <b>Kombination</b> von Gründen (zB wegen Tragen eines Kopftuches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



# Regelung der verschiedenen Diskriminierungstatbestände

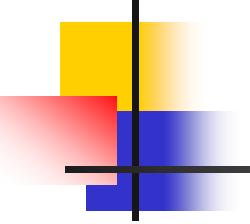
	Geschlecht	Ethische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sex. Orientierung	Behinderung
Diskriminierungsverbot	✓	✓	✓
vorrangige Einstellung bei gleicher Qualifikation und Unterrepräsentation	✓	nein	nein
Zuständigkeit des AKG	✓	✓	nein
anzuwendende Norm(en)	UG, B-GIBG, FFP	B-GIBG	BehEinstG*

\* Behinderten-Einstellungsgesetz



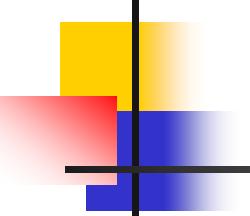
# Zuständigkeit des AKG

- 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 Universitäts- gesetzes 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



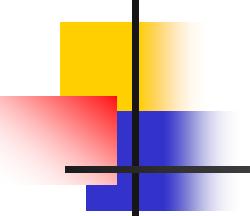
# Rechtsfolgen im B-GIBG bei Verstößen gegen Diskriminierungsverbote

- **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

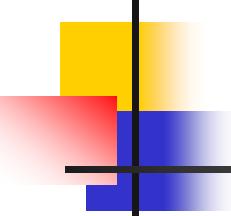
- Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern sowie Angestellten sind binnen **sechs Monaten gerichtlich** geltend zu machen. **Beamte** haben sich an die **zuständige Dienstbehörde** (Amt der Universität) zu wenden.
- Daneben kann die **Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK)** angerufen werden
-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



# Für alle

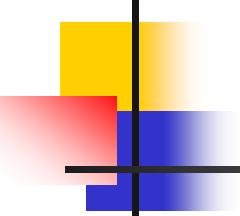
## Diskriminierungstatbestände

- 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-Gleichbehandlungs-  
kommission gem B-GIBG



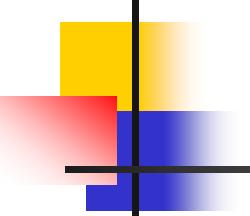
# Bundes- Gleichbehandlungskommission

- 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