GLEICHBEHANDLUNG - AUSNAHMEN

Eine allgemeine Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz liegt vor, wenn besondere Erfordernisse von Berufen diese Ungleichbehandlung erforderlich machen.

Keine Diskriminierung liegt vor, wenn

- das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und
- es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Darüber hinaus gibt es bei besonderen Diskriminierungstatbeständen Ausnahmen.

Vorsicht!

Damit eine Ausnahme vom Gleichbehandlungsgebot zulässig und rechtmäßig ist, muss jedenfalls eine ausreichende sachliche Rechtfertigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegen! Was als ausreichende sachliche Rechtfertigung anzusehen ist und ob eine Ungleichbehandlung zur Erreichung eines (legitimen) Ziels angemessen ist, muss durch die Rechtsprechung geklärt werden.

Religion oder Weltanschauung

Eine Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung ist in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von

- Kirchen oder
- anderen öffentlichen oder privaten religiösen Organisationen

eingeschränkt.

Eine Diskriminierung liegt insbesondere dann nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung nach

- der Art der beruflichen Tätigkeit oder
- der Umstände ihrer Ausübung

eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

Beispiel:

Für die Tätigkeit in einer katholischen Bildungseinrichtung kann gefordert werden, dass der Arbeitnehmer Mitglied der Katholischen Kirche ist.

Alter

Eine Diskriminierung aufgrund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

- objektiv und angemessen ist,
- durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
- die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Zulässig ist insbesondere

- die Festlegung besonderer Bedingungen und Maßnahmen, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicher zu stellen,
- die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,
- die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

Beispiel:

Für sehr langwierige Ausbildungen (z.B. zum Piloten) kann gefordert werden, dass der Bewerber eine bestimmte Altersgrenze nicht überschreitet.

Tipp!

Keine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit vor durch

- Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Renten,
- Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen.

Vorsicht!

Gerechtfertigte Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit dürfen nicht zu Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes führen!

Stand: Februar 2016

Diese Information ist ein **Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern.** Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter http://wko.at. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!