GLEICHBEHANDLUNG – FOLGEN DER VERLETZUNG BEI BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung

Wer als Arbeitgeber gegen das Gebot zur nicht diskriminierenden Stellenausschreibung verstößt, kann durch die Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von bis zu € 360,- bestraft werden.

Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses

Wird ein Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht begründet, gebührt Ersatz des Vermögensschadens und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Der Ersatzanspruch beträgt

- mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
- bis 500 Euro, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der Schaden durch die Diskriminierung nur darin besteht, dass die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wird.

Der Anspruch ist binnen sechs Monaten ab Ablehnung der Bewerbung gerichtlich geltend zu machen.

Anfechtung der diskriminierenden einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber

- wegen des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung des Arbeitnehmers oder
- wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz

einseitig beendet, so können

- die Kündigung,
- die Entlassung oder
- die Auflösung in der Probezeit

binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang vom Arbeitnehmer bei Gericht angefochten werden.

Vorsicht!

Mit der Anfechtungsklage begehrt der Arbeitnehmer vom Gericht die Feststellung, dass die Beendigungserklärung des Arbeitgebers rechtsunwirksam und das Arbeitsverhältnis aufrecht ist. Verliert der Arbeitgeber das Anfechtungsverfahren, muss er das Arbeitsverhältnis mit dem klagenden Arbeitnehmer fortsetzen! Dabei trägt der Arbeitgeber auch das Entgeltrisiko für die Dauer des Gerichtsverfahrens.

Anfechtung des diskriminierenden Ablaufs des befristeten Arbeitsverhältnisses

Ist ein befristetes Arbeitsverhältnis

- auf die Umwandlung in ein unbefristetes angelegt und
- wegen des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung des Arbeitnehmers oder
- wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden,

so kann auf die Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden.

Eine Feststellungsklage ist binnen 14 Tagen ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf bei Gericht einzubringen.

Tipp!

Mit dieser Regelung wird das Auslaufen einer Befristung in denjenigen Betrieben und bei denjenigen Arbeitsplätzen aus Gleichbehandlungsaspekten leichter bekämpfbar, in denen regelmäßig Befristungen „automatisch" in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergehen. Es empfiehlt sich daher, vor Ablauf von Befristungen ein standardisiertes Beurteilungsverfahren durchzuführen und nur bei entsprechend positiver Beurteilung das Arbeitsverhältnis unbefristet fortzusetzen.

Vorsicht!

Mit der Anfechtungsklage begehrt der Arbeitnehmer vom Gericht die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis auch nach Ablauf der Befristung aufrecht ist. Verliert der Arbeitgeber das Anfechtungsverfahren, muss er das Arbeitsverhältnis mit dem klagenden Arbeitnehmer fortsetzen! Dabei trägt der Arbeitgeber auch das Entgeltrisiko für die Dauer des Gerichtsverfahrens.

Finanzielle Ansprüche bei diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Lässt der Arbeitnehmer die diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, Entlassung, Auflösung in der Probezeit oder Ablauf der Befristung gegen sich gelten, so hat er Anspruch auf

- Ersatz des Vermögensschadens und
- eine Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Diese Ansprüche auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung sind binnen 6 Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung, Auflösung in der Probezeit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen.

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!