

Gleichbehandlung - Andere Tatbestände

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung - Belästigung - diskriminierungsfreie Stellenausschreibung - Entlohnungskriterien

Niemand darf aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung in besonderer Weise gegenüber anderen Personen benachteiligen können.

Keine mittelbare Diskriminierung liegt aber vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Diskriminierung nahestehender Personen

Auch jene Personen, die in einem Naheverhältnis zu einer Person stehen, die das diskriminierende Merkmal aufweist, sind durch das Diskriminierungsverbot geschützt.

Ein solches Naheverhältnis liegt etwa bei einer familiären Beziehung, persönlichen Freundschaft, Schutzbefohlenheit oder Beistandspflicht (z.B. Angehörige, Lebenspartner, Freunde, Pflegeleistende) vor. Bei Arbeitskollegen ist dann von einem Naheverhältnis auszugehen, wenn eine nähere persönliche Beziehung vorliegt.

Flüchtige Bekanntschaften bilden kein Naheverhältnis.

Beispiel:

Eine Frau bewirbt sich bei einem Unternehmen. Dieses teilt ihr per E-Mail mit, dass sie nicht eingestellt wird, weil sie mit einem Schwarzafrikaner verheiratet ist.

Da die Frau aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ihres Ehegatten diskriminiert wurde, besitzt sie gegenüber dem Unternehmen einen Schadenersatzanspruch von mindestens 2 Monatsentgelten, sofern sie bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte.

Belästigung

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person

- vom Arbeitgeber selbst belästigt wird,
- durch Dritte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
- durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses belästigt wird.

Vorsicht!

Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn es der Arbeitgeber im Fall einer Belästigung durch Dritte schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der oben angeführten Gründe im Zusammenhang steht, gesetzt wird, die

- die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,
- für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Vorsicht!

Die Anweisung einer dritten Person zur Diskriminierung einer anderen Person aus den gesetzlich angeführten Gründen gilt ebenfalls als Diskriminierung im Sinne des Gesetzes.

Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung

Arbeitgeber, aber auch private und öffentlichrechtliche Arbeitsvermittler, dürfen einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes in diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt aufgrund der Art einer bestimmten Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Entlohnungskriterien

Betriebliche Einstufungsregeln und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung

- müssen bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, beachten und
- dürfen keine Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines der oben genannten Gründe führen.

Benachteiligungsverbot

Ein Arbeitnehmer darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Dies trifft auch auf Arbeitnehmer zu, die als Zeugen oder Auskunftspersonen in einem Verfahren auftreten oder eine Beschwerde eines anderen Arbeitnehmers unterstützen.

Stand: 01.01.2021