

Der Blog mit mehr Expertise:

Standort & Wirtschaft

www.standort-wirtschaft.at

Jetzt
online
lesen

STANDORT &
WIRTSCHAFT
auf den Punkt gebracht

Über die "Gleichheit" am Arbeitsplatz

Ein produktives Miteinander im Job setzt die Gleichberechtigung aller Mitarbeiter voraus. Was darunter zu verstehen ist, das erklärt die Expertin.

24.03.2021, 12:08



© ADRAGAN, STOCKADOBÉ

Der Ausgrenzung am Arbeitsplatz wird durch das Gleichbehandlungsgesetz ein Riegel vorgeschoben.

Geregelt wird das Miteinander am Arbeitsplatz im Gleichbehandlungsgesetz, das unter anderem Diskriminierungsverbote im Hinblick auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung ganz klar definiert. Zu beachten ist dabei, dass Diskriminierungsverbote aufgrund von Behinderungen das Behinderteneinstellungsgesetz und das Behindertengleichstellungsgesetz regeln. Karin Hörmann, Expertin im WKO-Rechtsservice über die gesetzlichen Voraussetzungen: „Das Gleichbehandlungsgebot gilt für das gesamte Arbeitsumfeld, auch in der Berufsausbildung oder bei der beruflichen Weiterbildung.“ Arbeitnehmer dürfen aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung nicht nachteilig behandelt werden:

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- bei der Entgelt-Festsetzung
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen (die kein Entgelt darstellen),
- bei Maßnahmen in der Aus- und Weiterbildung und der Umschulung,

- beim beruflichem Aufstieg (etwa bei Beförderungen),
- bei sonstigen Arbeitsbedingungen und
- auch dann nicht, wenn ihr Arbeitsverhältnis – warum auch immer – beendet wird.

In allen diesen Fällen spricht der Gesetzgeber dabei von einem Verbot mittelbarer oder unmittelbarer Diskriminierung. Hörmann: „Beruft sich ein Dienstnehmer im Streitfall auf den Tatbestand der Diskriminierung, dann ist das von diesem auch glaubhaft zu machen.“ Der Arbeitgeber muss infolge beweisen, dass die Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt und die angewendeten Mittel angemessen und erforderlich sind. Gewinnt der Arbeitnehmer im Streitfall, so muss dieser entschädigt werden.

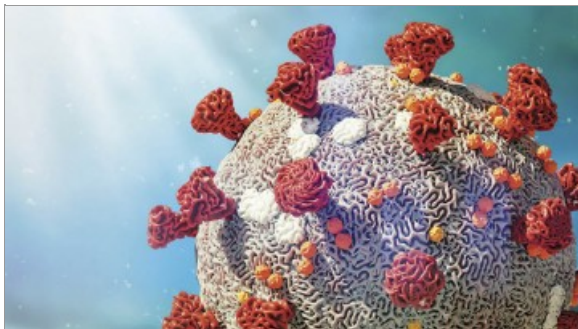
Der Anspruch auf Schadenersatz

Hörmann: „Im Klartext hat der Mitarbeiter also einen gesetzlichen Anspruch auf Ersatz des immateriellen Schadens oder/und Anspruch auf Gewährung der gewünschten Position.“

Für die Verwirklichung der Gleichbehandlung ist im Bundeskanzleramt eine aus drei Senaten bestehende Gleichbehandlungskommission eingerichtet. Diese ist mit den Befugnissen der Überwachung, der Auskunft und der Erstattung von Gutachten für Diskriminierungsfragen ausgestattet. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsräte oder Interessenvertretungen können in jedem Einzelfall Prüfungen zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebots beantragen.

Hörmann: „Ebenfalls im Bundeskanzleramt eingerichtet ist die Anwaltschaft für Gleichbehandlung, die durch Regionalbüros in Linz, Innsbruck, Klagenfurt und Graz unterstützt wird.“ Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist unter anderem zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen.

Das könnte Sie auch interessieren



Überblick zu den aktuellen Coronaregeln

Die Bundesregierung hat die Coronaschutzmaßnahmen verschärft. Welche Regelungen steiermarkweit aktuell in Kraft sind. [➤ mehr](#)



125.000 Anfragen von 35.000 Kunden

Die Servicebilanz der WKO Steiermark ist da: Mit rund 125.000 Anfragen konnte das hohe Niveau des Vorjahres fortgesetzt werden. [➤ mehr](#)



Neuer Leitfaden soll Betrieben aus Preisfallen-Dilemma helfen

Preissteigerungen aufgrund von Lieferkettenstörungen sind für viele Auftragnehmer in zahlreichen Branchen existenzbedrohend. Ein neuer juristischer Leitfaden zeigt Wege aus der Krise. [➤ mehr](#)