

Gleichbehandlung neu



Mag. Ernst Patka,
Steuerberater und
Wirtschaftsmediator,
Steuer & Service
Steuerberatungs
GmbH
Wipplingerstraße 24
1010 Wien
Tel.: 01 24721-100

Verbot der Belästigung durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

Nicht nur die körperliche sexuelle Belästigung (z. B. Begrapschen), sondern auch Belästigungen durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen sind nun strafbar. Gegen Sprüche im Betrieb, wie *„Frauen gehören in die Küche und sollten weiß tragen, weil das gut zu den Küchengeräten passt“* (© Bernie Ecclestone; zitiert aus: KURIER vom 26.07.2004) können sich Frauen nunmehr erfolgreich zur Wehr setzen.

Diskriminierungsverbot auf Grund einer bestimmten Religion

In Arbeiterkammerkreisen wird bereits heftig diskutiert, ob der Karfreitag bzw. der Reformationstag (31.10.) nun auch für Katholiken, Moslems etc. ein bezahlter arbeitsfreier Tag ist. Das neue Gleichbehandlungsgesetz scheint dies zu fordern. Ein Argument mehr für die Abschaffung gewisser Feiertage.

Ab 1. Juli wurde die Gleichbehandlung von Frauen und Männer in der Arbeitswelt erweitert und es wurden neue Diskriminierungsverbote (ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung, Alter) geschaffen. Bei der Einstellung, der Festsetzung des Gehaltes, bei der Aus- und Weiterbildung, bei Beförderungen oder bei Kündigungen gilt gleiches Recht für alle.

Diskriminierungsverbot auf Grund sexueller Orientierung

Im Berufsalltag sind folgende Konsequenzen der neuen Rechtslage zu beachten:

- Auch für die Pflege des gleichgeschlechtlichen Partners kann Pflegefreistellung beansprucht werden.
- Auch für den gleichgeschlechtlichen Partner besteht Anspruch auf Familien(!)hospizkarenz.
- Kollektivvertragliche Bestimmungen, die auf Lebensgefährten abstellen (z. B. der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung bei Tod des Lebensgefährten), sind sowohl für hetero- als auch für homosexuelle Lebensgemeinschaft anzuwenden.

Diskriminierungsverbot auf Grund des Alters

Ich fürchte, hier kommen auf die Arbeitgeber die größten Umstellungsprobleme zu. Einige Beispiele

- Stellenausschreibungen dürfen künftig kein Alter mehr bevorzugen. Diskriminierend wäre: *„Suche Verkäufer(in) bis 35“*; *„Repräsentative Persönlichkeit ab 45 als Empfangschef(in) für Nobelhotel gesucht“*.

Künftig wird man daher die Anforderungen in den Inseraten umformulieren müssen. Ein Sportstudio z. B. wird hinsichtlich eines (einer) Trainers/Trainerin nicht das Alter, sondern die „körperliche Fitness“ in den Vordergrund stellen müssen.

- Bei Bewerbungsabsagen ist darauf zu achten, dass objektive Gründe und nicht z. B. das Alter als Ablehnungsgrund angegeben werden.

- In den Mittelpunkt der Betrachtung gerät das Altersgefüge bei den betrieblichen Gehältern.

Erhält der ältere Arbeitnehmer mehr Gehalt, weil er mehr leistet, mehr Verantwortung trägt, mehr Erfahrung im Job hat oder lediglich deswegen, weil auf Grund des Senioritätsprinzips ältere Arbeitnehmer bei gleichen Leistungen mehr verdienen als jüngere Arbeitnehmer? Letz-

teres schafft Probleme, da jüngere Arbeitnehmer nunmehr die Möglichkeit haben könnten, die Gehaltsdifferenz als Diskriminierung

auf Grund des Alters einzuklagen.

- Künftig wird man bei Beförderungen, bei der Gewährung von Weiterbildungsmaßnahmen und bei Beendigungen von Dienstverhältnissen besonderes darauf achten müssen, dass man keine altersspezifischen Begründungen anführt. Diskriminierend wären Begründungen, wie *„Sie sind noch zu jung, um zum Abteilungsleiter befördert zu werden“*, *„der EDV Kurs hat für Sie keinen Sinn mehr, ab 50 ist man nicht mehr so lernfähig in Bezug auf neue Techniken“* bzw. *„wir bauen ein junges, dynamisches Verkaufsteam auf, daher müssen wir uns leider von Ihnen (Arbeitnehmer ist 48 Jahre) trennen“*.

Keine Altersdiskriminierung liegt allerdings vor, wenn die Ungleichbehandlung objektiv gerechtfertigt und angemessen ist.

Achten Sie daher auf die Begründung und auf die objektive Rechtfertigung Ihrer Maßnahme.