

Gleiches Recht für alle

Ab 1. Juli 2004 gilt ein strengeres Gleichbehandlungsgesetz



ING. MAG. ERNST PATKA

Geschäftsführer der
Steuer und Service Steuerberatungs GmbH
e-mail: ernst.patka@steuer-service.at

Wieder mussten EU-Richtlinien umgesetzt werden, daher gilt in Österreich ab 01. Juli ein *strengeres* Gleichbehandlungsgesetz.

Was ist neu ab 1. Juli?

Die bisherigen Regelungen zur *Gleichbehandlung* von Frauen und Männern in der Arbeitswelt werden *erweitert* (neue *Diskriminierungsverbote*).

Erweiterung des Anwendungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes

Niemand darf aufgrund

- ◆ ethnischer Zugehörigkeit bzw aufgrund seiner Weltanschauung
 - ◆ der Religion
 - ◆ seiner sexuellen Orientierung
 - ◆ des Alters
- benachteiligt werden.

ad : Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Für die Arbeitgeber bedeutsam ist die Ausweitung des Begriffes der verbotenen (sexuellen) Belästigungen.

a) Nunmehr existiert auch ein Verbot der Belästigung durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen.

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.

b) Auch (sexuelle) Belästigungen außerhalb des Arbeitsverhältnisses (zB anlässlich der Teilnahme an einem Seminar) sind nun im neuen Gesetz ausdrücklich verboten.

ad : Erweiterter Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes

A) Diskriminierungsverbot aufgrund einer bestimmten Religion

Nicht nur bei der Einstellung neuer Arbeitnehmer ist dieses Diskriminierungsverbot von Bedeutung sondern auch im Berufsalltag.

Beispiel:

Meines Erachtens besteht die ernste Gefahr, dass auch die gegenwärtigen religionsbezogenen Feiertagsregelungen vom Diskriminierungsverbot erfasst sein könnten. Da bspw § 7 Abs 3 ARG den Karfreitag nur Angehörigen der evangelischen Kirchen, der Alt-katholischen Kirche und der Methodistenkirche als Feiertag zugesteht, während die übrigen römisch-katholischen Feiertage unabhängig von der Religionszugehörigkeit gebühren, liegt ein Fall der unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit vor. Ebenso verhält es sich bei vergleichbaren kollektivvertraglichen Feiertagen (zB dem Reformati-onstag). Eine sachliche Rechtfertigung ist dafür nicht erkennbar. Solange diese Ungleichbehandlung nicht aufgehoben ist, besteht mE ein Anspruch der benachteiligten Gruppen auf Gleichbehandlung bzw Gewährung dieser Feiertage.

B) Diskriminierungsverbot aufgrund 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 ein Anspruch auf Familien(!)hospizkarenz.
- ◆ Kollektivvertragliche Bestimmungen, die auf Lebensgefährten abstellen (zB der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung bei Tod des Lebensgefährten), sind sowohl für hetero- als auch für homosexuelle Lebensgemeinschaften anzuwenden.

C) Verbot der Altersdiskriminierung

Niemand darf aufgrund des Alters benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsangebot gilt für alle Phasen eines Arbeitsverhältnisses. Es ist somit zu beachten bei der

- ◆ Einstellung bzw bei der Stellenausschreibung
- ◆ Festsetzung des Gehaltes und bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

- ◆ Aus- und Weiterbildung
- ◆ Beförderung
- ◆ Gestaltung der Arbeitsbedingungen
- ◆ Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Einige Beispiele zum neuen Diskriminierungsschutz aufgrund des Alters

- ① Stellenausschreibungen dürfen künftig kein Alter mehr bevorzugen.
 - ⊕ „Suche VerkäuferIn bis 35“
 - ⊕ „Repräsentative Persönlichkeit ab 45 als EmpfangschefIn für Nobelhotel gesucht“
 Künftig wird man daher die Anforderungen in den Inseraten umformulieren müssen. Ein Sportstudio wird hinsichtlich eines (einer) Trainers/Trainerin nicht das Alter, sondern die „körperliche Fitness“ in den Vordergrund stellen müssen.
- ② Bei *Bewerbungsabsagen* ist darauf zu achten, dass objektive Gründe und nicht bspw das Alter als Ablehnungsgrund angegeben werden.
- ③ 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

- ⊕ aufgrund des *Senioritätsprinzips* ältere Arbeitnehmer bei gleichen Leistungen mehr verdienen als jüngere Arbeitnehmer.

Letzteres schafft Probleme, da jüngere Arbeitnehmer nunmehr die Möglichkeit haben, die Gehaltsdifferenz als Diskriminierung aufgrund des Alters einzuklagen.

- ④ Künftig wird man bei Gehaltsfixierungen, Beförderungen, bei der Gewährung von Weiterbildungsmaßnahmen und bei Beendigungen von Dienstverhältnissen besonderes *darauf achten* müssen, dass man *keine altersspezifischen Begründungen* anführt.
 - ⊕ „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.“
 - ⊕ „Wir bauen ein junges, dynamisches Verkaufsteam auf, daher müssen wir uns leider von Ihnen (Arbeitnehmer ist 48 Jahre) trennen.“

Eine Altersdiskriminierung liegt nicht vor (§ 20 Abs 3 bis 5 GlbG)

Keine Altersdiskriminierung liegt bspw vor, wenn

- ◆ die Ungleichbehandlung *objektiv gerechtfertigt* und angemessen ist
- ◆ für die konkrete Beschäftigung die Festlegung eines *Mindest- oder Höchstalters* oder das Fordern einer bestimmten Berufserfahrung *objektiv gerechtfertigt* ist und diese Festlegungen auch in Bezug auf die Tätigkeits-Anforderungen angemessen sind
- ◆ ein Einstellungs-Höchstalter objektiv aufgrund einer spezifischen Ausbildungsanforderung bezüglich des Arbeitsplatzes gerechtfertigt ist.

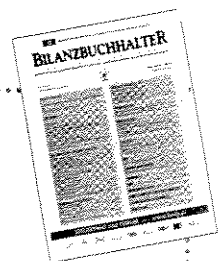
Abschließende Empfehlungen

- ① *Überprüfen* Sie Ihre *Personalsuchinserate*
- ② *Macho-Sprüche* oder ähnliche Belästigungen durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen sind nicht nur längst *out*, sondern nun mehr auch *teuer*.
- ③ Achten Sie *sensibel* auf Ihre *Begründungen* für einzelne Maßnahmen (Altersdiskriminierung).
- ④ Sollte es dennoch *Konflikte* im Unternehmen geben: Untersuchungen belegen, dass *Wirtschaftsmediation* eine wesentlich kostengünstigere Konfliktlösungsmethode ist, als Streiten vor dem Arbeitsgericht.



Erwarten Sie mehr.

Steuer & Service Steuerberatungs GmbH
Wipplingerstraße 24, A-1010 Wien
Tel +43(1)24 721, fax +43(1)24 721 111



Sie haben dieses Journal bei Freunden entdeckt und wollen es abonnieren? Kein Problem!

50 Euro und ein e-Mail an boeb@chello.at genügen.

Sicherheitshalber auch mit Ihren Telefonnummern für Rückfragen.

BUNDESVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN BILANZBUCHHALTER

BILANZBUCHHALTER

Zeitschrift für die gesamte Bilanzbuchhalterbranche und Bilanzbuchhalter in der Wirtschaft Österreichs

INFO: boeb@chello.at www.boeb.at