

Antidiskriminierung – eine Herausforderung für alle WU Angehörigen

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Wirtschaftsuniversität Wien

Auch an der WU gibt es Fälle von echten und vermuteten Diskriminierungen. Da der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zunehmend mit diesen Fragen konfrontiert ist, sind wir bemüht, Informationen zum Thema „Gleichstellung – Antidiskriminierung“ einem größtmöglichen Kreis von Interessierten zugänglich zu machen.

Alle an der WU Beschäftigten aber auch Bewerberinnen und Bewerber um neue Stellen und Studierende können von Diskriminierungen durch Universitätsorgane betroffen sein. Für die Aufarbeitung der Diskriminierungsfälle sind die gesetzlichen Grundlagen entscheidend. Damit es gar nicht erst so weit kommt, kann die Sensibilisierung für die Problematik viel bewirken. Mehr Information und offene Gespräche können diskriminierendes Verhalten vermeiden helfen.

Der von uns Anfang Jänner dieses Jahres organisierte **Vortrag „Das neue Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“** wurde mit großem Interesse aufgenommen. Vor allem zeigte die anschließende spannende Diskussion, dass neben der Erörterung von Rechtsfragen auch die im Vortrag angesprochenen Beispiele von Diskriminierungen brisante Fragestellungen aufwerfen.

Die Vortragende, Frau Dr. Elfriede Fritz¹, Gleichbehandlungsbeauftragte im Bundesministerium für Finanzen, gab zunächst einen kurzen **Überblick über die gesetzlichen Grundlagen der Gleichbehandlung**, den Geltungsbereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-BGIBG) sowie die seit der Novellierung des B-GIBG im Jahr 2004 **neuen Antidiskriminierungstatbestände**. Es handelt sich dabei um die Gleichbehandlung

ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Da der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auch für diesen Bereich zuständig ist, hat sich sein Verantwortungsbereich wesentlich erweitert.

Die Rechtsgrundlagen für die im Bundesgleichbehandlungsgesetz umgesetzten Bestimmungen zur **Gleichbehandlung** von Frauen und Männern bilden u. a. Artikel 7 Bundes-Verfassungsgesetz, die Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, die Richtlinie des Rates zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung, zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (RL 76/207/EWG), die RL 2000/73/EG des EP und des Rates zur Änderung der RL 76/207/EWG sowie der EG-Vertrag ab 1999 (Amsterdamer Vertrag).²

¹ MRin Dr. Elfriede Fritz ist Abteilungsleiterin, Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und Gender Mainstreaming-Beauftragte im BMF

² Artikel 7 B-VG:

Die Rechtsgrundlagen zur **Antidiskriminierung** sind wiederum Artikel 7 B-VG, die Richtlinie des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (sog. Antirassismusrichtlinie), die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2000/78/EG) sowie Artikel 13 EG-Vertrag (... „der Rat kann geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“).³

(1) Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.

(2) Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.

(3) Amtsbezeichnungen können in der Form verwendet werden, die das Geschlecht des Amtsinhabers oder der Amtsinhaberin zum Ausdruck bringt. Gleiches gilt für Titel, akademische Grade und Berufsbezeichnungen.

(4) Den öffentlichen Bediensteten, einschließlich der Angehörigen des Bundesheeres, ist die ungeschmälerte Ausübung ihrer politischen Rechte gewährleistet.

Zur Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW – BGBl Nr. 443/1982 mit Zusatzprotokollen) siehe auch:

<http://www.un.org/Depts/german>

Zur RL 76/207/EWG siehe auch:

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/de/index.htm>

Zur RL 2000/73/EG siehe auch:

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/de/index.htm>

EG-Vertrag (EGV) ab 1999 (Amsterdamer Vertrag)

- Artikel 2:
„Aufgabe der Gemeinschaft ist „durch Errichtung eines gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Art. 3 und 4 genannten Politiken und Maßnahmen in der Gemeinschaft (...) die Gleichstellung von Männern und Frauen (...) zu fördern“.
- Artikel 3 Abs. 3:
„Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“.
- Artikel 137 Abs. 1:
Die Gemeinschaft ergänzt die Tätigkeit der Mitgliedstaaten im Gebiet
„-Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“.
- Artikel 141 Abs. 4:
Mitgliedsstaaten sind zur effektiven Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben nicht daran gehindert „zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen“.

³ Zur RL 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie) siehe auch:

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/de/index.htm>

Zur RL 2000/78/EG (Rahmgleichbehandlungsrichtlinie) siehe auch:

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/de/index.htm>

Zu Artikel 13 EG-Vertrag siehe auch:

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/de/index.htm>

Im Laufe des Vortrags wurden anhand von zehn Fragen ausgewählte Themen diskutiert.

Wer soll im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gleich behandelt werden?

Es müssen Frauen und Männer mit dem Ziel der Gleichstellung durch

- Gleichbehandlungsgebote (Diskriminierungsverbote) und
- Frauenförderungsmaßnahmen, sowie

Personen ohne Unterschied

- der ethnischen Zugehörigkeit,
- der Religion oder der Weltanschauung,
- des Alters oder
- der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

gleich behandelt werden.

Wann muss der Dienstgeber/die Dienstgeberin gleich behandeln (§ 4 B-GIBG)?

Besonders bei folgenden Ereignissen muss der Dienstgeber/die Dienstgeberin auf die Gleichbehandlung achten:

- Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
- Festsetzung des Entgelts,
- Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- organisationsinterne Aus- und Weiterbildung,
- beruflicher Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
- sonstige Arbeitsbedingungen,
- Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

Für einen verantwortungsvollen Umgang mit der Gleichbehandlung von Menschen ist es auch erforderlich, sich der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung bewusst zu sein:

Wann liegt mittelbare und unmittelbare Diskriminierung vor?

- **Unmittelbare Diskriminierung liegt vor**, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes oder ihrer Gruppenzugehörigkeit (Antidiskriminierung) in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Dies trifft zu, wenn Frauen und Männer ausdrücklich unterschiedlich behandelt werden, obwohl es für diese unterschiedliche Behandlung keine sachliche Rechtfertigung gibt, ein Arbeitsplatz oder eine Funktion ohne gesetzliche

Grundlage nur einem bestimmten Geschlecht vorbehalten bleibt oder Angehörige der vom B-GIBG erfassten Gruppen ausschließt.

Auch sind beispielsweise gemäß § 76 Abs 2 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 sexuell orientierte⁴ Partner/innen als „Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt“ bei der Pflegefreistellung zu berücksichtigen.

- **Mittelbare Diskriminierung liegt vor**, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht oder einer Gruppe angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes oder anderen Personen benachteiligen können, es sein denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

Die Benachteiligungen erfolgen nicht direkt sondern indirekt. Das Problem der mittelbaren Diskriminierung behandelt der EUGH wiederholt im Zusammenhang mit Lohndiskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten. So ist etwa die Verlängerung der Zeiten für die Beförderung in die nächsthöhere Vergütungsgruppe im Vergleich zu den Vorrückungszeiten von Vollzeitbeschäftigten **unzulässig**, ebenso unterschiedliche Regelungen bei der betrieblichen Altersversorgung.

Welche Kriterien dürfen bei der Auswahl zwischen Männern und Frauen nicht diskriminierend herangezogen werden (§ 5 B-GIBG)?

- Bestehende oder frühere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilbeschäftigung oder Herabsetzung der Wochendienstzeit,
- Lebensalter und Familienstand,
- eigene Einkünfte der Ehegattin oder des Ehegatten oder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten,
- zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

Was ist sexuelle Belästigung (§ 8 B-GIBG)?

- Ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und
 1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
 2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurück-

⁴ Sexuelle Orientierung ist weit auszulegen und wird allgemein als „heterosexuell, homosexuell und bisexuell“ definiert und verstanden.

weist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis dieser Person gemacht wird.

Wann ist sexuelle Belästigung eine Diskriminierung von Dienstnehmer/inne/n (§ 8 B-GIBG)?

- Wenn die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigen, oder
- er oder sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
- wenn Dritte sexuell belästigen oder
- bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person.

Welches Verhalten kann sexuelle Belästigung sein und wie sollten die betroffenen Personen reagieren?

Zur Verdeutlichung seien hier einige Beispiele für Verhalten angeführt, die als sexuelle Belästigung aufgefasst werden können:

- Zwischenmenschliche Kommunikation mit einer das übliche Normalmaß übersteigenden sexuellen Komponente (z. B. Umarmung, Freundschaftskuss);
- abwertende Bemerkungen über die berufliche Kompetenz unter Betonung der Geschlechterrolle, die die Betroffene in eine unangenehme Lage versetzt und ihre professionelle Kompetenz missachtet;
- nonverbale Signale;
- Darstellungen oder schriftliche Äußerungen zeigen und verbreiten.

Die betroffene Person sollte deutlich machen, dass sie ein Verhalten als beleidigend empfindet.

Wenn üblicherweise geduldetes Verhalten als belästigend empfunden wird, sollte dies von Anfang an klar ausgedrückt werden, um Wiederholungen vorzubeugen.

Wann ist Belästigung eine Diskriminierung im Sinne von Mobbing (§ 8a, § 16 B-GIBG)?

Eine in letzter Zeit auch in den Medien häufig angesprochene Frage ist das Mobbing. Eine Belästigung wird dann als Diskriminierung im Sinne von Mobbing verstanden,

- wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend, entwürdigend oder anstößig ist.
- wenn eine unerwünschte Verhaltensweise im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung der Gruppen (Antidiskriminierung) gesetzt wird, die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt, für diese Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft.

Wie kann die unerwünschte Verhaltensweise erfolgen?

Unerwünschte Verhaltensweisen können in verschiedenen Formen vorliegen, angefangen bei

- sprachlichen Äußerungen und Gesten, bis hin zum
- Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern und sonstigem Material.

Die unerwünschten Verhaltensweisen müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken.

Was versteht man unter Diskriminierung bei sexueller Orientierung?

Sexuelle Orientierung ist weit auszulegen und wird allgemein als „heterosexuell, homosexuell und bisexuell“ definiert und verstanden.

Der Dienstgeber/die Dienstgeberin hat für einen Schutz vor Diskriminierung vor allem für homosexuelle Dienstnehmer/innen zu sorgen.

Auch die Benachteiligung homosexueller Lebensgemeinschaften gegenüber unverheirateten heterosexuellen Paaren ist unzulässig.

Eine Privilegierung der Ehe bleibt aber weiter zulässig. Einzelstaatliche Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen bleiben unberührt.

Viele der oben angeführten Punkte verlangen – wenn man sie im Umgang mit Menschen bewusst beachtet – eine Sensibilisierung für diskriminierende Tatbestände, um sich nicht diskriminierend zu verhalten. Die folgenden Fragen zeigen auf, wie weitreichend diese Überlegungen sein können.

- Was sage oder tue ich?
- Wie sage oder tue ich etwas?
- Was könnte das Gesagte oder mein Verhalten bei anderen oder meinem Gegenüber auslösen?

Im Wesentlichen handelt es sich um Fragen, die für Menschen mit einem verantwortungsvollen Umgang mit anderen selbstverständlich sind. Führungskräfte müssen für einen respektvollen Umgangston und ein respektvolles Miteinander sorgen. Die am Kommunikationsprozess beteiligten Personen sollten sich über die Verantwortung hinsichtlich antidiskriminierenden Verhaltens verstärkt bewusst werden und dafür sorgen, dass es auch zu einer Diskussion derartiger Fragen im organisationalen Alltag kommt – sei es im Institutsleben, im Hörsaal, in Gesprächen mit den Studierenden, im Miterleben von Gesprächen unter Studierenden, etc.

Interessierte aus verschiedenen Verwaltungseinheiten und Instituten sowie Studierende besuchten den Vortrag und diskutierten im Anschluss mit Frau Dr. Fritz und den anwesenden Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen über Erfahrungen mit **Diskriminierung an der Wirtschaftsuniversität**. Es zeigte sich deutlich, dass es notwendig ist, WU-Angehörige in Zukunft noch stärker zu **sensibilisieren**, um Diskriminierungen im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes zu vermeiden. Sexuelle Belästigung, Diskriminierungen von Frauen (seltener von

Männern) in verschiedensten Formen und Diskriminierung von Studierenden vor allem aufgrund der ethnischen Herkunft haben bisher den Arbeitskreis intensiv beschäftigt.

Die Teilnehmer/innen der Diskussion waren sich einig, dass es insbesondere auch in der **Verantwortung der Dienstgeberin/des Dienstgebers** liegt, für einen gegenseitigen **respektvollen Umgang** der Mitarbeiter/innen zu sorgen und eine Kultur aufzubauen, in der die Schwelle zur **Wahrnehmung von Übergriffen** nicht zu hoch angesetzt ist. Von großer Bedeutung ist auch, dass die Universitätsangehörigen über die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften im Zusammenhang mit Diskriminierungen informiert werden.

Ein wesentlicher Punkt in der Diskussion war die Frage der Verbreitung von Privatmeinungen von Dienstnehmer/innen im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses. Wenn diese Privatmeinungen als diskriminierend im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes empfunden werden, trifft die Dienstgeberin/den Dienstgeber die Verpflichtung, Maßnahmen zur künftigen Vermeidung derartiger Aussagen zu treffen. Im Fall, dass **Angehörige der WU** durch die Verbreitung von Privatmeinungen (z. B. über das Intranet der WU) **in ihrer Würde am Arbeitsplatz konkret beeinträchtigt** werden und eine Diskriminierung gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorliegt, ist entsprechend den gesetzlichen Vorgaben als letztes Mittel **Disziplinaranzeige** zu erstatten. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat in diesem Zusammenhang folgende Kompetenzen (§ 27 B-GIBG):

Die Vorsitzende des AKG ist Gleichbehandlungsbeauftragte im Sinne des B-GIBG und ist berechtigt bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung unverzüglich und unmittelbar Disziplinaranzeige bei der Dienstbehörde zu erstatten. Ebenso kann eine Antragstellung auf Erstattung eines Gutachtens bei der Bundesgleichbehandlungskommission eingebracht werden.⁵ Betroffene werden vom Arbeitskreis beraten und unterstützt.

Grundsätzlich darf nicht vergessen werden, dass **das Recht der freien Meinungsäußerung** dort an seine **Grenzen** stößt, wo die Äußerung einer Meinung zu einer Diskriminierung im Sinne der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen führt.

Wenn Sie persönlich von Diskriminierung betroffen sind oder gehört haben und Ihre Erfahrungen mit uns austauschen möchten, wenden Sie sich bitte an das AKG-Büro (http://www.wu-wien.ac.at/portal/iv/akgleich/buero_akg) oder an eines der Mitglieder des Arbeitskreises (http://www.wu-wien.ac.at/portal/iv/akgleich/mitglieder_akg). Rufen Sie uns an (Tel./AKG-Büro: 31336/5799), schreiben Sie uns eine E-Mail (akgleich@wu-wien.ac.at) oder kommen Sie vorbei (WU Wien, UZA 1, 1. OG, Kern D; Öffnungszeiten des Büros: Mo bis Do 10,00 – 12,00 und 14,00 – 16,00 Uhr, Fr. 10,00 – 12,00 Uhr, sowie nach telefonischer Vereinbarung).

Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist es ein großes Anliegen, einen Beitrag für eine diskriminierungsfreie Organisationskultur zu leisten – nicht zuletzt um rechtzeitig Diskriminierung zu verhindern und somit den Betroffenen meist schwerwiegende Folgen zu ersparen.

⁵ Homepage der Bundes-Gleichbehandlungskommission:
<http://www.bmwf.gv.at/cms/site/inhalte.htm?channel=CH0365&thema=CH0270>