

## Vorwort

Im heutigen Betriebsalltag wird es für Arbeitgeber immer wichtiger, die Themen Gleichbehandlung unter den Arbeitnehmern und Antidiskriminierung bewusst aufzugreifen. Die Fragen von Teilnehmern bei Seminaren haben mir stark verdeutlicht, dass die Unsicherheit im Umgang mit diesen Themen groß ist.

In vielen Köpfen steckt noch das unrichtige Vorurteil, das Thema Gleichbehandlung der Geschlechter habe etwas mit Feminismus zu tun. Antidiskriminierung bedeutet auch nicht, wie ein weiteres Missverständnis nahe legen würde, einen automatischen Vorrang für Frauen im Bewerbungsverfahren. Vor allem der Europäische Gerichtshof erlässt immer wieder – auch österreichbezogene – Entscheidungen, in denen er unzulässige Diskriminierungen zwischen den Geschlechtern feststellt, die sich im normalen betrieblichen Alltag abspielen. Es ist daher für Arbeitgeber erforderlich, bei sich selbst und ihren Arbeitnehmern entsprechendes Bewusstsein für das Thema Gleichbehandlung zu schaffen, um unzulässige Diskriminierungen zu vermeiden.

Gleichbehandlung gilt allerdings nicht nur zwischen den Geschlechtern – eine Diskriminierung ist ebenso aufgrund des Alters, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Behinderung, der Religion und Weltanschauung verboten.

Die Bedeutung der Antidiskriminierungsvorschriften ist am Wachsen. Man darf auch nicht vergessen, dass Arbeitnehmer, die glauben diskriminiert zu werden, im Regelfall nicht zur Arbeitsleistung motiviert werden. Alleine aus diesem Blickwinkel muss Arbeitgebern daran liegen, Diskriminierungen in ihren Unternehmen zu unterbinden und eine diskriminierungsfreie Arbeitsumwelt zu schaffen.

Die Idee dieses Buches ist, Arbeitgebern eine Anleitung zur Gleichbehandlung ihrer Arbeitnehmer zu geben, damit weder der Gleichbehandlungsgrundsatz noch das Gleichbehandlungsgesetz in Zukunft Fallen darstellen. Das Buch soll durch den Dschungel der Vorschriften leiten und Arbeitgebern wertvolle Hilfestellung bei der Handhabung kritischer Situation bieten. Es soll deutlich machen, dass Umsicht bei Entscheidungen gefordert ist, damit auf diese Weise ein sinnvoller Ausgleich zwischen der Privatautonomie des Arbeitgebers und den Vorgaben des GIBG geschaffen wird.

Der Forderung nach einer Sprache, die Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar macht, wird heute durch geschlechtergerechtes Formulieren Rechnung getragen. Ich möchte dazu einen Denkanstoß von Mag.<sup>a</sup> Monika Herbstrith, Co-Trainerin bei einem Seminar, weitergeben. Sie brachte folgendes Beispiel: „Ein Vater und sein leiblicher Sohn fahren gemeinsam mit dem Auto. Sie haben einen schweren Unfall. Der Vater stirbt an der Unfallstelle, der Sohn wird in das nächstgelegene Krankenhaus eingeliefert und muss operiert werden. Der diensthabende Arzt, eine Koryphäe unter den Unfallchirurgen, lehnt die Operation mit folgender

Begründung ab: *Ich kann diese Operation nicht durchführen, es handelt sich um meinen leiblichen Sohn.* Wie kann das sein? Die Antwort ist einfach und doch so schwierig – beim Arzt handelte es sich... um eine Ärztin, die Mutter des verletzten Kindes. Dieses schöne Beispiel möge jedem vor Augen führen, wie wichtig es für das rasche Verstehen sein kann, einen Text „gendergerecht“ zu gestalten. Ich bin mir der Wichtigkeit dieses Themas voll und ganz bewusst. Dennoch bitte ich meine LeserInnen um Nachsicht, wenn ich an dieser Stelle für die Lexeme Arbeitgeber und Arbeitnehmer meinen Ausführungen die sogenannte Generalklausel voranstelle, dh diese personenbezogenen Bezeichnungen in diesem Buch für beide Geschlechter verwende. Angesichts der Häufigkeit dieser beiden Begriffe würde ansonsten die Lesbarkeit rasch da oder dort leiden.

Ich danke meinem Mann RA Priv.-Doz. Dr. Thomas Haberer für seine wertvollen Anmerkungen und seine Geduld, nicht zuletzt, weil der Großteil meiner Freizeit seit Beginn des Jahres 2012 in der Arbeit an diesem Buch aufgegangen ist. Weiters bedanke ich mich bei meiner Mutter Mag. Sieglinde Taufner, die mein Werk in sagenhafter Geschwindigkeit Korrektur gelesen hat.

Wien, im April 2013

*RA Dr. Melanie Haberer*