

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XIII
1. Einleitung	1
2. Grundlagen der Compliancebegrifflichkeiten	3
2.1. Compliance	3
2.2. Soft Law	3
2.3. Complianceziele	3
2.4. Compliant agieren	4
2.5. Compliancemanagementsystem	4
2.6. Compliancerisiken	4
2.7. Risikomanagement	4
2.8. Interne Kontrollsysteme	4
2.9. Stakeholder_innen	5
2.10. Diskriminierung	5
2.11. Diversität	5
2.12. Faktische Gleichstellung	5
3. Diskriminierungsschutzrechtliche Vorgaben für Arbeitgeber_innen	7
3.1. Menschenrechtliche Grundlagen des Diskriminierungsschutzes	7
3.2. Antidiskriminierungsrecht	8
3.2.1. Rechtsrahmen	8
3.2.2. Schutz vor Diskriminierung nach dem Gleich- behandlungsgesetz	10
3.2.2.1. Anwendungsbereich	10
3.2.2.2. Geschützte Merkmale	11
3.2.2.3. Diskriminierungsformen	15
3.2.2.4. Exkurs: Sexuelle Belästigung und Belästigung	17
3.2.2.5. Compliance bei der Begründung eines Arbeits- verhältnisses	20
3.2.2.5.1. Stellenanzeigen	20
3.2.2.5.2. Bewerbungssituation und Personalentscheidung	22
3.2.2.6. Compliance im Zusammenhang mit bestehenden Arbeitsverhältnissen	23
3.2.2.6.1. Entgelt	24
3.2.2.6.2. Freiwillige Sozialleistungen	25
3.2.2.6.3. Sonstige Arbeitsbedingungen	25
3.2.2.6.4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	25
3.2.2.7. Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot	25
3.2.2.8. Compliance in sonstigen Bereichen	27

3.2.2.8.1.	Compliance beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	27
3.2.2.8.2.	Inserieren von Wohnraum	28
3.2.2.8.3.	Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot in den sonstigen Bereichen	29
3.2.2.8.4.	Einkommensberichte	29
3.2.2.9.	Rechtsfolgen bei Verletzung der Compliancevorgaben aus dem GIBG	30
3.2.3.	Schutz vor Diskriminierung im Hinblick auf Behinderung	32
3.2.3.1.	Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Behinderung in der Arbeitswelt	33
3.2.3.2.	Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Behinderung in sonstigen Bereichen	35
3.2.3.3.	Rechtsfolgen bei Diskriminierung aufgrund von Behinderung	35
3.2.4.	Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ...	36
3.2.5.	Schutz vor Diskriminierung außerhalb von GIBG, BEinstG und BGStG	37
3.2.5.1.	Diskriminierungsfreier Anspruch auf ein Basiskonto	37
3.2.5.2.	Diskriminierungsschutz im Privatversicherungsrecht	38
3.2.5.3.	Verwaltungsstrafrechtliches Diskriminierungsverbot	38
3.3.	Compliance im Corporate-Governance-Rahmen	39
3.3.1.	Diversitätsregeln im Corporate-Governance-Rahmen	39
3.3.2.	Geschlechterquote im Aufsichtsrat	39
3.4.	Beratungs- und Schlichtungseinrichtungen	40
3.4.1.	Die Gleichbehandlungsanwaltschaft	40
3.4.2.	Die Gleichbehandlungskommission	41
3.4.3.	Der_die Behindertenanwalt_Behindertenanwältin	43
3.4.4.	Obligatorische Schlichtungen bei den Landesstellen des Sozialministeriumservices	43
4.	Diskriminierungsschutz über die diskriminierungsschutzrechtlichen Vorgaben hinaus	45
4.1.	Corporate Social Responsibility	45
4.1.1.	Begriffsbestimmung	45
4.1.2.	Exkurs: Materielle Ungleichheit zwischen Männern und Frauen in Österreich	47
4.1.3.	Die gleichstellungspolitische Dimension unternehmerischer Entscheidungen	49

4.1.3.1.	Überprüfung der Geschäftspartner_innen	51
4.1.3.2.	Mögliche Überprüfungskriterien	53
4.2.	Diversität	54
4.2.1.	Begriffsbestimmungen	55
4.2.2.	Diversitätsziele	57
4.2.3.	Diversität und Diskriminierungsschutz	59
4.2.4.	Bias	60
4.2.4.1.	Allgemeines	60
4.2.4.2.	Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung	62
4.2.5.	Positive Maßnahmen zur Erreichung von Gleichstellung	69
4.2.6.	Mögliche Complianceziele	74
5.	Risiken fehlender antidiskriminierungsrechtlicher Compliance	76
5.1.	Erfassung von Compliancerisiken	76
5.2.	Mögliche Konsequenzen	78
5.2.1.	Schäden diskriminierender Handlungen abseits der Rechtsfolgen	78
5.2.1.1.	Reputationsverlust und Employer-Branding	78
5.2.1.2.	Übersehene Potentiale	80
5.2.1.3.	Negative Auswirkungen auf betroffene Personen	80
5.2.1.4.	Betriebswirtschaftliche Konsequenzen.....	82
5.2.1.5.	Unattraktives Arbeitsumfeld.....	83
5.2.1.6.	Fazit	83
5.3.	Risikofaktoren	84
5.3.1.	Unternehmenskultur	84
5.3.2.	Fehlende Glaubwürdigkeit	84
5.3.3.	Mangelnde Konflikt- und Fehlerkultur	85
5.3.4.	Keine klaren Verantwortlichkeiten	86
5.3.5.	„Bei uns gibt es so etwas nicht!“ oder „Lassen Sie uns das Problem nicht künstlich heraufbeschwören!“	86
6.	Compliancemaßnahmen zur Umsetzung des Diskriminierungsschutzes	88
6.1.	Wieso Compliance?	88
6.2.	Complianceziele und Unternehmensziele	88
6.2.1.	Bekanntnis zu einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur	90
6.3.	Umsetzungsfreiheit der Arbeitgeber_innen	91
6.4.	Aufgabenverteilung und Letztverantwortung in Kapitalgesellschaften	93
6.5.	CMS zur Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften	96

6.5.1.	Allgemeines	96
6.5.2.	Erhebung des Status quo	97
6.5.3.	Prävention	100
6.5.4.	Reaktion	100
6.5.5.	Complianceprogramm	101
6.5.6.	Messbarmachen der Complianceziele	102
6.5.7.	Monitoring	105
6.5.8.	Evaluierung des CMS (Effectivity-Checks)	105
6.5.9.	Standardisierte Normen als Orientierungshilfe	107
6.5.9.1.	Grundsätze ordnungsgemäßer Prüfung von Compliancemanagementsystemen – IDW PS 980 ...	108
6.5.9.2.	Compliance Management Systems – ISO 19600:2014	109
6.5.9.3.	Compliancemanagementsystem – ISO 37301	110
6.5.9.4.	Compliancemanagementsysteme – ONR 192050	110
6.5.9.5.	Diversity-Managementsystem – ÖNORM S 2501	111
6.6.	Verhaltenskodex und Richtlinien	111
6.6.1.	Allgemeines	111
6.6.2.	Regelungsinhalt	114
6.6.3.	Exkurs: Betriebsvereinbarung	115
6.7.	Arbeitsrechtliche Grundlagen – Schutz und Reaktion bei Belästigungshandlungen	116
6.7.1.	Fürsorgepflicht	117
6.7.2.	Arbeitgeber_innenseitige Reaktionsmöglichkeiten auf Belästigungen	119
6.7.3.	Exkurs: Verdacht gegen Führungskräfte	124
6.7.4.	Die Rolle des Betriebsrats im Diskriminierungs- schutz	124
6.8.	Prozess- und Meldestruktur	125
6.8.1.	Vertrauens- bzw erste Ansprechperson	128
6.8.2.	Die Beschwerdestelle	130
6.8.3.	Exkurs: Psychologische Sicherheit	134
6.9.	Interne Kommunikation	135
6.9.1.	Kommunikationsmittel	136
6.9.1.1.	Persönliche Maßnahmen	136
6.9.1.2.	Schriftliche Maßnahmen	137
6.9.2.	Bewusstseinsschaffung und Sensibilisierung für Diskriminierungsschutz als Compliancethema	138
6.9.2.1.	Veränderungsprozess	138
6.9.2.2.	Wissen um Rechte, Pflichten und Prozesse	142
6.9.3.	Diversity-sensitive Kommunikation	143
6.9.4.	Kommunikation im Krisenfall	143

6.10.	Sonstige Maßnahmen	144
6.10.1.	Diversity-Management: Mögliche Maßnahmen zur Risikominimierung	144
6.10.1.1.	Implementierung von Diversity-Management	146
6.10.1.2.	Ausgewählte Instrumente des Diversity-Management s	147
6.10.1.3.	Weiterbildungsmaßnahmen	147
6.10.1.4.	Mentoring	150
6.10.2.	Inklusive Sprache	152
6.10.3.	Personalwesen	154
6.10.3.1.	Stellenanzeigen	155
6.10.3.2.	Bewerbungsverfahren	156
6.10.3.3.	Anreizsysteme	157
6.10.4.	Anonyme Meldesysteme: Whistleblowing	158
6.10.5.	Rechtliche Aktualität	161
7.	Ein Gedankenexperiment: Gesetzgeberische Lösungsansätze	162
7.1.	§ 39a BWG – Kreditinstitutseigene Verfahren zur Bewertung der Eigenkapitalausstattung	162
7.2.	§ 243c UGB – Corporate-Governance-Bericht	164
7.3.	§ 13 AGG – Beschwerderecht	166
7.4.	Fazit	167
	Stichwortverzeichnis	169