

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	V
Abkürzungsverzeichnis .....	XIII
<b>1. Einleitung .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Grundlagen der Compliancebegrifflichkeiten .....</b>	<b>3</b>
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
<b>3. Diskriminierungsschutzrechtliche Vorgaben für Arbeitgeber_innen ....</b>	<b>7</b>
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 Basis-konto .....	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
<b>4.</b>	<b>Diskriminierungsschutz über die diskriminierungsschutzrechtlichen Vorgaben hinaus .....</b>	<b>45</b>
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
<b>5.</b>	<b>Risiken fehlender antidiskriminierungsrechtlicher Compliance .....</b>	<b>76</b>
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
<b>6.</b>	<b>Compliancemaßnahmen zur Umsetzung des Diskriminierungsschutzes .....</b>	<b>88</b>
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-Manage- ments .....	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.	<b>Ein Gedankenexperiment: Gesetzgeberische Lösungsansätze .....</b>	<b>162</b>
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