

GLEICHBEHANDLUNGSRECHT IN ÖSTERREICH

Wichtige Begriffe zur Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern

Gleichbehandlung ist Österreichs Frauen gegenüber Männern (und Männern gegenüber Frauen) beim Entgelt seit 1979, in allen Aspekten des Arbeitsverhältnisses seit 1990 gesetzlich garantiert.

Gleichbehandlungsgesetze beinhalten *Diskriminierungsschutz* und die Möglichkeit zur *individuellen Rechtsdurchsetzung*. Ohne gesetzliche Garantien ist die Durchsetzung von **Gleichbehandlung** nur im Wege von Überzeugungsarbeit möglich.

Gleichbehandlungsgesetze verlagern das Problem zu jenen, die eine Gesetzesverletzung riskieren, wenn sie Frauen (Männern) unter gleichen Voraussetzungen nicht Gleiches bieten.

Gleichbehandlungsgesetze können aber die Einkommensschere nicht schließen, die ungerechte Bewertung von „typisch weiblicher“ und „typisch männlicher“ Arbeit nicht aufheben und die ungleiche Repräsentation in Führungspositionen nicht ausgleichen.

Frauenfördergebote (die es in Österreich in Gleichbehandlungsgesetzen für öffentlich Bedienstete gibt) stellen Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der Gleichstellung dar.

Bei **Gleichstellungsbestimmungen** steht von vornherein das – langfristig zu erreichende – Ergebnis im Mittelpunkt: *gleiche Verteilung der Einkommen* und *gleiche Verteilung der Führungspositionen* auf Frauen und Männer.

Gleichstellungsbestimmungen können nur wirksam werden, wenn Betriebe wissen, wie die Einkommen und Positionen verteilt sind (nach einer Erhebung der Freien Universität Berlin verfügen in Deutschland weniger als 2 Prozent aller Unternehmen über eine auf Positionen und/oder Verdienste bezogene Personalstatistik¹).

Gleichstellungsbestimmungen verpflichten Unternehmen, sich auf Basis dieses Wissens Ziele zu setzen und mit der Technik des **Gender Mainstreaming** regelmäßig zu evaluieren, ob sie diesen näher kommen. **Gleichstellungsbestimmungen** entlasten Frauen von der persönlichen Rechtsverfolgung.

Die Umsetzung der EU-rechtlichen Vorgaben

Österreich hat die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG, also die Vorgaben der Europäischen Union zur Gleichbehandlung in der Arbeitswelt und zur Gleichbehandlung hinsichtlich der ethnischen Zugehörigkeit (Rasse) auch außerhalb der Arbeitswelt, mit 1. Juli 2004 umgesetzt. Gleichzeitig wurden die Vorgaben der Richtlinie 2002/73/EG (Gleichbehandlung von Frauen und Männern mit dem Ziel der Gleichstellung) umgesetzt.

Damit wurden aus dem 25 Jahre alten österreichischen „Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben“ (BGBl 108/1979) und dem 1993 in Kraft getretenen „Bundesgleichbehandlungsgesetz“ (BGBl 100/1993) für die öffentlich Bediensteten² Gesetze, mit denen Menschen **in der Arbeitswelt** auch vor Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung geschützt sind³.

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung – GIBG

Das Gesetz enthält nun die Bestimmungen über die Gleichbehandlung (und aktive Gleichstellung) der Geschlechter in der Arbeitswelt, Teil II enthält die Bestimmungen über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und Teil III die Regelungen über den Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit in Bezug auf Soziale Dienste, Gesundheitsdienste, Bildung und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen.

Gleichbehandlung ist geboten in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis (also vor allem beim Zugang zu Beruf, Bezahlung und Aufstieg) und beim Zugang zur Berufsberatung, bei der Berufsausbildung, bei der beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses; bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnen- oder ArbeitgeberInnenorganisation oder Berufsorganisation einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen; und bei den Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit.

Eine *unmittelbare Diskriminierung* liegt nach dem Gesetz dann vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts oder aufgrund eines im Gesetz erwähnten Merkmals in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine *mittelbare Diskriminierung* liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechts bzw. einer diskriminierungsgefährdeten Gruppe in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und erforderlich sowie durch nicht auf das Geschlecht/Merkmal bezogene Gründe gerechtfertigt.

Besonders interessant aus Sicht von Gender-SpezialistInnen ist die in Teil I enthaltene Bestimmung, nach der *Ziel des Teils I des Gleichbehandlungsgesetzes die Gleichstellung von Frauen und Männern* ist.

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-G)

Eine Person, die sich in Österreich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlt, hat eine Vielzahl von Möglichkeiten, dies geltend zu machen:

Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Interessenvertretungen im Bereich der ArbeitnehmerInnen, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die Arbeits- und Sozialgerichte, jetzt auch die Zivilgerichte, die Bezirksverwaltungsbehörden oder – ebenfalls neu – *NGOs* (nicht staatliche Organisationen). Auch eine direkte Beschwerde an die *Gleichbehandlungskommission* ist möglich.

In den weitaus meisten Fällen wenden sich Menschen, die sich diskriminiert fühlen, an die *Anwaltschaft für Gleichbehandlung*.

Ingrid Nikolay-Leitner

- 1 Krell, G./Ortlieb, R.: Umsetzung der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ vom 02.07.2001. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Berlin 2003, S.12.
- 2 Auf landes- und gemeindegeseztliche Regelungen wird hier nicht eingegangen.
- 3 Für den Schutz vor Diskriminierungen aus Gründen einer Behinderung wurde ein eigenes Behindertengleichstellungsgesetz geschaffen, das seit 1.1.2006 in Kraft ist.