bmask
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIN FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

Presse

30 Jahre Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft

Hintergrunddossier

1. Juli 2009

Rückfragehinweis

- Mag.a Elisabeth Kern – Pressesprecherin des Bundesministers Rudolf Hundstorfer
  elisabeth.kern@bmask.gv.at – 01 / 71100-2247
- Mag. Norbert Schnurrer – Pressesprecher des Bundesministers Rudolf Hundstorfer
  Norbert.schnurrer@bmask.gv.at – 01/71100 - 2246
- Mag.a Dagmar Strobel – Pressesprecherin der Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek
  dagmar.strobel@bka.gv.at – 01 / 53115 -2149

Historische Entwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

In Österreich gibt es eine lange Tradition in der „Gleichbehandlungsgesetzgebung“. Seit 1979 gibt es ein Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft, seit 1993 das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

In der Stammfassung handelte es sich um ein „Gleichlohngesetz“ für die Privatwirtschaft. Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten wurden damit verboten. Bekämpft werden sollten zunächst damals noch vorhandene Bestimmungen in Kollektivverträgen, die bei gleicher Arbeit Differenzierungen bei der Entlohnung zwischen Frauen und Männern vornahmen. Zu diesem Zweck wurde auch eine „Gleichbehandlungskommission“ eingerichtet, die – nach wie vor – aus den Sozialpartnern, sowie Bediensteten der einschlägigen Bundesministerien besteht.

Das Gleichbehandlungsgesetz sah bereits in seiner Stammfassung die Möglichkeit der Individualklage für Personen, die sich bei der Festsetzung des Entgelts auf Grund des Geschlechts diskriminiert erachten, vor. Ebenso gibt es seit 1979 eine Regelung, die ganz allgemein gleichen Lohn zunächst nur für gleiche Arbeit bei Entlohnungskriterien vorsieht, und somit klar für alle betrieblichen Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung gelten.

1. Juli 1979 – Inkrafttreten des Gesetzes

Das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft trat in Kraft. Dieses behandelte zuerst ausschließlich die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung von Löhnen und Gehältern. Die Gleichbehandlungskommission wurde eingerichtet.

1985 - 1. Novelle

Es wurde eine Erweiterung des Gleichbehandlungsgebots auf freiwillige Sozialleistungen, die keinen Lohn bzw. kein Gehalt darstellen und auf betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vorgenommen.

1990 - 2. Novelle

Diese hatte die Ausweitung des Gleichbehandlungsgebots auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, den beruflichen Aufstieg und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie Schadenersatzregelungen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungs-

gebot zum Inhalt. Weiters wurde die Institution einer „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“ geschaffen. Außerdem wurde beschlossen, dass es jährliche Berichte an den Nationalrat über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes, d.h. die Gleichbehandlungsberichte, geben muss.

1991 – Bestehen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

1991 wurde die bis dahin im Bereich des damaligen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales angesiedelte Gleichbehandlungskommission und die seit 1991 bestehende Gleichbehandlungsanwaltschaft in den Kompetenzbereich des Bundeskanzleramts übertragen. Der erste Gleichbehandlungsbericht erschien.

1993 - 3. Novelle

Bei dieser Novelle wurde „sexuelle Belästigung“ als Diskriminierungstatbestand aufgenommen. Damit war Österreich dem EU-Gemeinschaftsrecht weit voraus. Darüber hinaus nahm die Novelle europäische Standards auf. Da ging es z.B. um die Definition der mittelbaren Diskriminierung. Als Beispiel: Eine Regelung sieht ohne eine arbeitszeitbezogene Begründung vor, dass Teilzeitbeschäftigte bestimmte Vergünstigungen nicht in Anspruch nehmen dürfen (Bsp.: Altersvorsorge). Teilzeitbeschäftigte sind mehrheitlich Frauen. Folglich liegt eine geschlechtsbezogene Diskriminierung vor. Weiters erfolgte die Aufnahme des Diskriminierungstatbestands „sexuelle Belästigung“ inklusive Schadenersatzanspruch.

1998 - 4. Novelle

Die Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde eingeleitet. Heute gibt es die Regionalbüros in Innsbruck, in Linz, in Graz und in Klagenfurt.

1. Juli 2004

Seit diesem Datum besteht der erweiterte Diskriminierungsschutz aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Umsetzung der EU-Richtlinie). Dies gilt im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in „sonstigen Bereichen“ (wie etwa Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen, bei der Bildung und beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum).

1. August 2008

Mit diesem Datum wurde auch der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen umgesetzt. Außerdem wurden einige weitere Verbesserungen, wie die Wahlmöglichkeit zwischen Anfechtung und Schadenersatz bei diskriminierender Beendigung oder die Berücksichtigung einer Mehrfachdiskriminierung bei der Schadensbemessung durch erhöhten Schadenersatz verankert. Das bedeutet, das Gleichbehandlungsgesetz gilt nun auch außerhalb des „klassischen“ Anwendungsbereiches in der Arbeitswelt.

Aktuelle Situation

Seit der umfangreichen Kompetenzerweiterung im Jahr 2004 besteht die Gleichbehandlungskommission (GBK) aus drei Senaten mit unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen. Ferner wurde zur Stärkung der Position von Prüfungsergebnissen der Gleichbehandlungskommission auch eine spezielle Begründungspflicht eines Gerichtsurteils festgelegt, wenn dieses von einem Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission abweicht.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde 2004 – analog der Ausweitung des Diskriminierungsschutzes – ebenfalls in drei Zuständigkeitsbereiche gegliedert und seit damals wiederholt personell aufgestockt.

Der ursprünglich jährlich zu erstattende Gleichbehandlungsbericht ist seit 2004 dem Nationalrat alle 2 Jahre vorzulegen.

Der Gleichbehandlungsbericht für 2006-2007 ist der aktuellste dieser Berichte und wurde im März 2009 vorgelegt.

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungskommission (GBK)

Die Gleichbehandlungskommission prüft, ob das Gleichbehandlungsgebot verletzt wurde, wenn ein Antrag von einem/einer Antragsberechtigten eingebracht wird. Wesentliche Aufgabe der Gleichbehandlungskommission ist es, in einem Gutachten –

auch über die Anhörung von ZeugInnen – zu beurteilen, ob eine Diskriminierung erfolgt ist. Daraus werden Empfehlungen abgeleitet.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich diskriminiert fühlen.

Rechtsfolgen und Durchsetzung vor Gericht

Als Rechtsfolgen sind Schadenersatzansprüche der Betroffenen gegen die ArbeitgeberInnen vorgesehen. Es können sowohl materielle als auch immaterielle Entschädigungen verlangt werden.

Sowohl vor, parallel oder nach einem Verfahren vor der GBK kann von den Betroffenen eine Schadenersatzklage vor den zuständigen Gerichten geführt werden.

Vergleich 1. Gleichbehandlungsbericht 1991 und Gleichbehandlungsbericht 2007

Abbildung 1: Anzahl der Beratungen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft 1991-2007

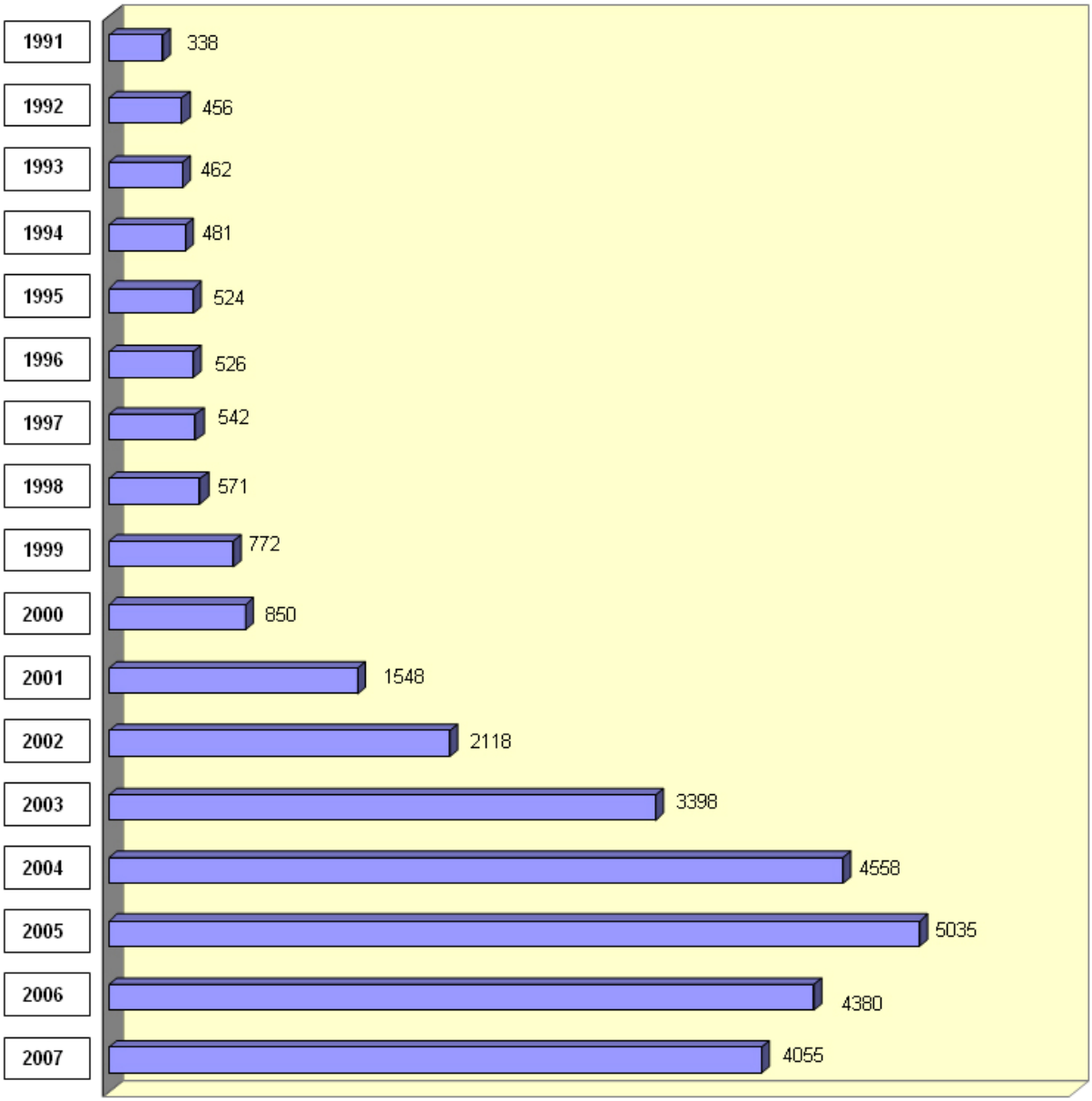

Tabelle 1: Anzahl der Beratungen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft 1991-2007 (Daten zur Abbildung)

1991	338
1992	456
1993	462
1994	481
1995	524
1996	526
1997	542
1998	571
1999	772
2000	850
2001	1548
2002	2118
2003	3398
2004	4558
2005	5035
2006	4380
2007	4055

Gleichbehandlungsbericht 1991

Der erste Gleichbehandlungsbericht für das Jahr 1991 wies damals insgesamt 15 Verfahren der Gleichbehandlungskommission aus.

Verfahren der Gleichbehandlungskommission 1991

15 Anträge – teilweise mehrere Gründe pro Antrag:

- 9 Fälle Entgeltdiskriminierung
- 4 Fälle Sonstige Arbeitsbedingungen
- 3 Fälle Beendigung Arbeitsverhältnis
- 3 Fälle Beruflicher Aufstieg
- 2 Fälle Freiwillige Sozialleistungen
- 2 Fälle Aus- und Weiterbildung

Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1991

Von Jänner bis November 1991 haben insgesamt 275 Personen (großteils Frauen) das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch genommen.

Gleichbehandlungsbericht 2007

Verfahren der Gleichbehandlungskommission 2007

Insgesamt gab es bei der Gleichbehandlungskommission 138 Fälle.

79 davon wurden im Senat I, das ist der Nachfolger der „alten Gleichbehandlungskommission“ (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Mehrfachdiskriminierungen) behandelt. Davon 68 Frauen und 11 Männer - teilweise mehrere Gründe pro Antrag:

- 35 Fälle Sexuelle Belästigung
- 28 Fälle Sonstige Arbeitsbedingungen
- 24 Fälle Beendigung Arbeitsverhältnis
- 16 Fälle Entgeltdiskriminierung
- 15 Fälle Gleichbehandlungsgebot
- 10 Fälle Begründung des Arbeitsverhältnisses
- 8 Fälle Beruflicher Aufstieg
- 8 Fälle Belästigung
- 4 Fälle Mangelnde Abhilfe bei Belästigung
- 1 Fall Aus- und Weiterbildung
- 1 Fall Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt

38 Anträge davon wurden im Senat II (Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung in der Arbeitswelt) behandelt. Davon 14 Frauen und 25 Männer - teilweise mehrere Gründe pro Antrag:

- 19 Fälle Begründung des Arbeitsverhältnisses
- 15 Fälle Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- 13 Fälle Belästigung
- 2 Fälle mangelnde Abhilfe bei Belästigung
- 1 Fall Sonstige Arbeitsbedingungen
- 1 Fall Entgeltdiskriminierung
- 1 Fall Zugang zur Berufsberatung
- 1 Fall Verletzung der beruflichen Weiterbildung

21 Anträge wurden im Senat III (Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zuständigkeit außerhalb der Arbeitswelt) behandelt. Davon 7 Frauen und 13 Männer – teilweise mehrere Gründe pro Antrag:

- 18 Fälle Zugang zu und Versorgung mit Gütern, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum
- 7 Fälle Belästigung
- 4 Fälle Anweisung zur Diskriminierung
- 1 Fall Benachteiligungsverbot

Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft 2007

Im Jahr 2007 haben laut dem letzten veröffentlichten Gleichbehandlungsbericht insgesamt 4.055 Beratungsgespräche durch die seit 2004 erweiterte Gleichbehandlungsanwaltschaft stattgefunden.