

## **B E R I C H T**

der gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation für den Zeitraum vom 1. Juni 2007 bis 31. Mai 2009 von der österreichischen Bundesregierung über die Maßnahmen unterbreitet wird, die ergriffen wurden, um die Bestimmungen des

### **Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958,**

durchzuführen, dessen formelle Ratifikation am 10. Jänner 1973 registriert worden ist.

Die gesetzlichen Bestimmungen sind nunmehr wie folgt zu zitieren:

- Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG; BGBl. I Nr. 66/2004 in der Fassung BGBl. I Nr. 98/2008);
- Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz; BGBl. I Nr. 66/2004 in der Fassung BGBl. I Nr. 98/2008);
- Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG; BGBl. Nr. 100/1993 in der Fassung BGBl. I Nr. 97/2008);
- Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG; BGBl. Nr. 22/1974 in der Fassung BGBl. I Nr. 77/2007).

Die Darstellung der Rechtslage in den bisher ergangenen Berichten wäre wie folgt zu ergänzen:

Siehe allgemein auch die Ausführungen zum Übereinkommen Nr. 100.

Im Jahr 2008 wurden mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 98/2008 in Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und

Dienstleistungen unter anderem das Gleichbehandlungsgesetz und das GBK/GAW-Gesetz novelliert. Über die Umsetzung der Richtlinie hinaus wurden auf Grund der bisherigen Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes auch Änderungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften vorgenommen. Die über die Umsetzung der Richtlinie hinausgehenden Verbesserungen des materiellen Rechts betreffen insbesondere folgende Punkte:

- Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte;
- Anhebung des Schadenersatzanspruches bei Belästigung von 400 € auf 720 €;
- Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. bei Beendigung in der Probezeit gilt;
- Einräumung eines Wahlrechts für den von einer diskriminierenden Beendigung betroffenen Arbeitnehmers zwischen Anfechtung der Beendigung und Möglichkeit, die Beendigung gelten zu lassen und dafür Schadenersatz geltend zu machen;
- Klarstellung, dass bei Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist;
- Anpassung der Definition der sexuellen Belästigung und der Belästigung an die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts;
- Klarstellung der Sanktionen bei Verletzung des Benachteiligungsverbot in allen Teilen des Gleichbehandlungsgesetzes;
- Generelle Verlängerung der Verjährungsfrist für die Geltendmachung einer Belästigung von sechs Monaten auf ein Jahr;
- Streichung der Möglichkeit der Verkürzung der für einige Diskriminierungstatbestände geltenden dreijährigen Verjährungsfrist durch Kollektivvertrag.

Zur effizienteren Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes wurden auch Verbesserungen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission vorgenommen, wie die Festlegung einer Frist zur Ausfertigung und Zustellung der Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission, die Verpflichtung zur Veröffentlichung aller Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission auf der Website des Bundeskanzleramtes und

die Regelung einer Stellvertretung des jeweiligen Vorsitzenden der Senate der Gleichbehandlungskommission.

Diese Novelle ist mit 1. August 2008 in Kraft getreten.

Das Kinderbetreuungsgeld als eine – unabhängig von einer vorhergehenden Erwerbstätigkeit – ab der Geburt eines Kindes gebührende Familienleistung wurde mit Jänner 2002 in Österreich eingeführt.

Bis Ende 2007 konnte es maximal bis zum 3. Geburtstag des Kindes in Höhe von monatlich 436 € beansprucht werden.

Für Geburten ab 1. Jänner 2008 besteht nun die Möglichkeit, aus einer von drei Varianten des Kinderbetreuungsgeldes zu wählen:

- Variante 30+6: rund 436 € monatlich längstens bis zum 3. Geburtstag des Kindes;
- Variante 20+4: rund 624 € monatlich längstens bis zum 2. Geburtstag des Kindes;
- Variante 15+3: rund 800 € monatlich längstens bis zum 18. Lebensmonat des Kindes.

Die Höchtsbezugsdauer ist nur möglich, wenn sich die Eltern beim Bezug der Leistung abwechseln und auch der zweite Elternteil mindestens sechs, vier oder drei Monate in Anspruch nimmt.

Für Geburten vor 2008 gab es bis 30. Juni 2008 eine einmalige Umstiegsmöglichkeit auf eine der beiden neuen Varianten.

Unabhängig von der gewählten Variante können sich die Eltern beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zwei Mal abwechseln, ein Block muss jeweils mindestens drei Monate dauern.

Dadurch soll insbesondere der Anreiz für Väter, sich auch eine zeitlang der Kinderbetreuung zu widmen, vergrößert werden.

Durch die Anhebung der Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld (von 14.600 € bis zum Jahr 2007 auf 16.200 € ab dem Jahr 2008) wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessert.

Musste bis 2008 bei Überschreiten der Zuverdienstgrenze noch das gesamte Kinderbetreuungsgeld zurückbezahlt werden, wird nun nur mehr der Betrag, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde, zurückgefordert. Ist absehbar, dass in einem bestimmten Zeitraum diese Grenze überschritten wird, ist wie bisher ein Verzicht auf

einzelne Monate im Voraus möglich. Damit kann eine spätere Rückforderung vermieden werden.

Die neue Varianten werden (bei Geburten ab 2008) von den Eltern wie folgt in Anspruch genommen:

- Variante 30 plus 6: rund 65 %
- Variante 20 plus 4: rund 25 %
- Variante 15 plus 3: rund 10 %

Im Rahmen von PROGRESS, dem Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität, wurden seit 2007 unter anderem folgende Projekte und Maßnahmen von der Europäischen Kommission finanziert und von Österreich kofinanziert: Aktualisierung der Broschüre für Chancengleichheit und Übersetzung dieser in die englische Sprache; Ausarbeitung einer Leichter-Lesen-Version; Ausarbeitung eines Leitfadens über nicht-diskriminierende Sprache; Durchführung eines Round Table zur Chancengleichheit 2008.

Ebenfalls im Rahmen von PROGRESS wurde das Projekt „Jugendarbeit in Bewegung“ (Ein Training für JugendarbeiterInnen in Antidiskriminierung und Vielfalt für Projekte mit Jugendlichen) sowie die Aktion „Kundschaft kommt! Sind Sie bereit?“ zur Schaffung möglichst barrierefreier Gemeinden in Österreich gestartet.

Im Rahmen des EU-Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierung 2001-2006 wurden von der Europäischen Kommission in den Jahren 2006/2007 folgende Projekte finanziert und von Österreich kofinanziert:

Das Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte führte Workshops und Tagungen zum Thema Training & Awareness Raising im Bereich soziale Grundversorgung durch. Inhalt war die Gleichbehandlung im Dienstleistungsbereich und bei der sozialen Grundversorgung.

Der Verein Zeit!raum führte das Projekt MY RADIONET-ART durch, ein EU-Projekt von Jugendlichen gegen Diskriminierung. Hierbei hatten junge Menschen die Möglichkeit, sich künstlerisch mit dem Thema Diskriminierung auseinanderzusetzen und eine breite Öffentlichkeit über die neuen Gesetze mittels Radiospots, Pop-Ups und Plakaten medienwirksam zu informieren.

Zur **Direkten Anfrage des Sachverständigenausschusses 2007** wird wie folgt Stellung genommen:

Zu Punkt 1 der Direkten Anfrage, 2007:

Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat sich in seinem Urteil 9 ObA 122/07t vom 24. Februar 2009 zum ersten Mal mit dem Begriff der Weltanschauung auseinandergesetzt, wobei sich das Verfahren nicht auf das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft, sondern das in diesem Punkt gleichlautende Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für den Öffentlichen Dienst bezogen hat. Er hat dazu – in Zusammenfassung der bisherigen Lehre – festgestellt, dass die Frage, ob politische Gesinnungen dem Begriff der „Weltanschauung“ unterfallen, zwar unterschiedlich beantwortet werden, dass aber, wie sich aus den Materialien des österreichischen Gesetzgebers ergibt, der Oberbegriff „Weltanschauung“ zwar eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden ist, aber auch als Sammelbezeichnung für andere Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standorts für das individuelle Lebensverhältnis dient. Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsansichten in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Der OGH gelangte – in Übereinstimmung mit der Bundes-Gleichbehandlungskommission, die eine Diskriminierung/Belästigung des Klägers gemäß § 13 bzw. § 16 GIBG nicht feststellen konnte – zu dem Ergebnis, dass praktische Auffassungen über die derzeitige Asylgesetzgebung und -praxis demgemäß keine Weltanschauung sind, weswegen im konkreten Fall keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung festgestellt wurde.

Aus diesem Urteil kann der Schluss gezogen werden, dass auch politische Überzeugungen grundsätzlich vom Begriff Weltanschauung erfasst sind, nicht aber Auffassungen zu Einzelfragen, wie Ansichten zu tagespolitischen Themen.

Zu Punkt 2 der Direkten Anfrage, 2007:

Zur Fragestellung des Entgegenwirkens von Segregationsprozessen am Arbeitsmarkt aufgrund der sozialen Herkunft liegen folgende im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich sowie seiner Landesorganisationen durchgeführte Studien vor:

- Gudrun Biffl u.a. (2009): Lebens- und Erwerbssituation arbeitsmarktfremder Jugendlicher mit Migrationshintergrund:

<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=5390&sid=1016643217&look=2&jahr=2009>

- Helmut Dornmayr u.a. (2008): Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt:

<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=5137&sid=1016643217&look=2&jahr=2008>

- Petra Gregoritsch u.a. (2008): Arbeits- und Einkommenschancen von Frauen am segregierten Arbeitsmarkt:

<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=3922&sid=1016643217&look=2&jahr=2008>

- Regine Wieser u.a. (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht:

<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=3047&sid=1016643217&look=2&jahr=2008>

- Martina Stadlmayr u.a. (2008): Evaluierung der Angebote 2007 des Arbeitsmarktservice Oberösterreich zur Berufsqualifizierung von MigrantInnen:

<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=3864&sid=1016643217&look=2&jahr=2008>

- Monika Kalmar u.a. (2008): Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt 1997-2007 – ÖSTERREICH GESAMT – GM-Kennzahlen des Gleichstellungsmonitorings:

<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=3951&sid=1016643217&look=2&jahr=2008>

- Ursula Lehner u.a. (2007): Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen – ÖSTERREICH GESAMT 2004-2006:

<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=2019&sid=1016643217&look=2&jahr=2007>

- Celine Dörflinger u.a. (2007): Analyse von KundInnengruppen Jugendliche mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarktservice für Jugendliche:

<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=1692&sid=1016643217&look=2&jahr=2007>

### Zu Punkt 3 der Direkten Anfrage, 2007:

Wie bereits im letzten Bericht ausgeführt wurde, sind die Diskriminierungsgründe Alter und sexuelle Orientierung, die nicht explizit im IAO-Übereinkommen angeführt sind, in Österreich im Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Der Diskriminierungsgrund Behinderung ist nicht im Gleichbehandlungsgesetz, sondern im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG; BGBl. I Nr. 82/2005 in der Fassung BGBl. I Nr.

67/2008) bzw. – in Bezug auf das Arbeitsverhältnis – im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG; BGBl. Nr. 22/1970 in der Fassung BGBl. I Nr. 67/2008) geregelt. Hinsichtlich der auf Grund einer Diskriminierung auf Grund des Alters und der sexuellen Orientierung ergangenen Gerichtsurteile wird auf die Beantwortung zu Punkt 9 verwiesen.

#### Zu Punkt 4 der Direkten Anfrage, 2007:

Die Erfassung des Migrationshintergrundes durch das Arbeitsmarktservice wird durch die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes (DSG-2000; BGBl. I Nr. 165/1999 in der Fassung BGBl. I Nr. 2/2008) geregelt. Der Schutz von so genannten „sensiblen Daten“ (besonders schutzwürdigen Daten), wie es jene der rassischen oder ethnischen Herkunft sind, wird in diesem Gesetz festgelegt. Eine Erfassung durch das Arbeitsmarktservice ist bei weitester Auslegung der datenschutzrechtlichen Problematik nur dann berechtigt, sofern die Herkunft der Arbeit suchenden Personen ein vermittlungsrelevantes Kriterium darstellt. Es besteht jedoch keine rechtliche Handhabe für die Erfassung bei österreichischen Staatsbürgern, die die gesamte Schulzeit in Österreich absolviert haben, ebenso bei jenen Personen, die aufgrund ihrer Muttersprache einwandfrei deutsch kommunizieren können. Dies gilt auch für Migranten, die aufgrund erfolgreicher Integration keine Vermittlungsbarrieren aufweisen.

Für das Arbeitsmarktservice besteht für jenen Teil der Personen Handlungsbedarf, die aufgrund fehlender Sprachkompetenzen Vermittlungshindernisse aufweisen und diskriminiert werden. Seit Jänner 2008 werden anhand eines Drei-Stufen-Modells die sprachlichen Deutschkenntnisse der AMS-Kunden seitens der Betreuer eingeschätzt um auf dieses Vermittlungshindernis besser eingehen zu können. Migranten bilden eine am österreichischen Arbeitsmarkt wachsende Personengruppe, die besonders berücksichtigt werden muss. Es zeigen sich vor allem dort Problemfelder, wo Sprach- und Schreibkompetenzen nicht oder nur gering vorhanden sind. Diese Personengruppe weist einen im Schnitt geringeren Bildungsgrad auf und arbeitet überdurchschnittlich oft in atypischen Beschäftigungsformen. Dies hat meistens eine schlechtere Platzierung auf dem Arbeitsmarkt zur Folge und birgt ein höheres Arbeitslosenrisiko während der gesamten Berufslaufbahn.

Im Jahr 2007 betrug die Beschäftigungsquote (Erwerbstätigenquote) bei den Personen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft 63,8% (2008: 64,1%), die Arbeitslosenquote lag bei 9,5% (2008:7,8%) (Quelle: Eurostat; Erhebung vom 16.6.2009).

In der Statistik des Arbeitsmarktservice wird die Personengruppe mit Migrationshintergrund aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht gesondert erfasst, weshalb sich die folgenden Förderzahlen ausschließlich auf Personen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft beziehen, die unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen eine Berechtigung zur Arbeitsaufnahme in Österreich haben.

Für Arbeit suchende Ausländer setzt das Arbeitsmarktservice ein zielgruppenspezifisches Maßnahmenangebot ein. Im Jahr 2007 wurden insgesamt 42.720 (2008: 45.181) Ausländer in verschiedene Förderprogramme neu einbezogen. Einen besonderen Schwerpunkt bildeten dabei Qualifizierungsmaßnahmen, 2007 nahmen daran 35.991 Personen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft teil (2008: 37.945). Weiters wurden 2007 5.743 Ausländer (2008: 6.012) in Beschäftigungsmaßnahmen bzw. 8.706 ausländische Personen (2008: 9.896) in Unterstützungsmaßnahmen neu gefördert.

Der Anteil der Ausländer an allen neu geförderten Personen betrug 2007 14,6% bzw. 2008 rund 15,1%. Das vom Arbeitsmarktservice für Ausländer im Jahr 2008 aufgewendete aktive Förderbudget betrug knapp 139 Mio. € (2007: rund 117 Mio. €), das sind 15,7% des gesamten AMS-Förderbudgets (2007: 13,9%).

Im Jahr 2008 führte das Arbeitsmarktservice Österreich im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit eine Integrations-Offensive durch. Im Rahmen dieses Programms wurden, zusätzlich zum bestehenden Angebot, Deutschkurse für 13.500 Personen angeboten.

Weitere Maßnahmen für Migranten im Arbeitsmarktservice Österreich:

- zur Verfügung Stellen von mehrsprachigem Informationsmaterial;
- Schulungen zur interkulturellen Kommunikation für AMS-Mitarbeiter zur Erweiterung der persönlichen, sozialen und fachlichen Handlungskompetenz bei der Betreuung von Arbeitssuchenden mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft;
- Projekt "Managing Diversity" beim Arbeitsmarktservice Jugendliche Wien zur Schaffung besserer Rahmenbedingungen für die Integration der Zielgruppe jugendlicher Migranten sowohl in AMS-Maßnahmen als auch am Arbeitsmarkt;
- Schulungen zur interkulturellen Kommunikation als eigenes Modell in einigen AMS-Qualifizierungsmaßnahmen für Teilnehmer;



- Türkischkurs für AMS-Berater (2007);
- Unternehmen mit Migrationshintergrund als Ausbildungsbetriebe: Zusammenarbeit des Service für Unternehmen des Arbeitsmarktservice und Lehrstellenberater der Wirtschaftskammer; muttersprachliche Lehrstellenakquisiteure;
- Entwicklung einer Argumentationsstrategie im Service für Unternehmen zur Arbeitsplatz- und Lehrstellenakquisition für Migranten;
- Weiterentwicklung der AMS-Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne eines Diversity Managing (Diversitytraining für Trainer und Sozialpädagogische Betreuer sind seit April 2007 Bestandteil bei Ausschreibungen des Arbeitsmarktservice);
- Angebot von begleitendem Fachdeutsch in Qualifizierungsmaßnahmen;
- Intensivierung der Kooperation mit Migrantenvereinigungen;
- Aufnahme von mehrsprachigen Mitarbeitern im Arbeitsmarktservice;
- Information und Wegweiser zur Nostrifikation ausländischer Zeugnisse;
- Einsatz von Mentoren (2007 Pilotprojekt).

Das Arbeitsmarktservice Burgenland unterstützt bereits seit Jahren den Verein ROMA in Form eines Zuschusses zu den Kosten einer Roma-Beratungsstelle. Die Hilfe und Unterstützung durch den Verein umfasst u. a. Arbeits(losen)beratung, Sozialberatung sowie Unterstützung und Betreuung Jugendlicher, die auf Lehrstellensuche sind. Die Zusammenarbeit mit den Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice erfolgt im Rahmen laufender Kontakte mit den Mitarbeitern der Landesgeschäftsstelle Burgenland und den Regionalen Geschäftsstellen Oberwart, Stegersbach und Jennersdorf. Die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen des Vereins umfassen Informationen über Arbeitsmarktpolitik, Einzelberatungen, Zusammenarbeit mit verschiedenen Ämtern, Behörden und Organisationen sowie Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung. Weiters wurde im Jahr 2007 ein Beschäftigungsprojekt für Roma der Caritas Burgenland mit dem Titel „MRI BUTI“ gefördert.

Grundsätzlich stehen sämtliche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen allen Kunden des Arbeitsmarktservice, ungeachtet ihrer rassischen und ethnischen Herkunft, offen. Da die Daten des Arbeitsmarktservice aufgrund der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes keine Kennzeichnung der rassischen oder ethnischen Abstammung zulassen, kann auch keine Aussage getroffen werden, wie viele Roma an anderen vom

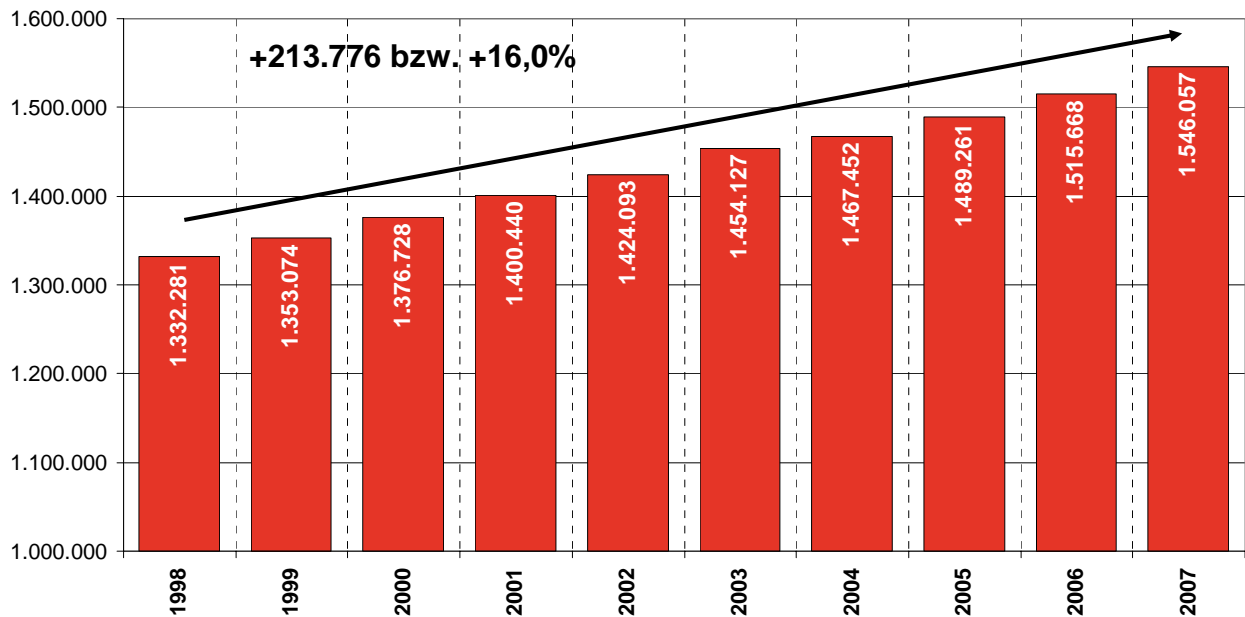
Arbeitsmarktservice finanzierten arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungs-, Beschäftigungs- bzw. Unterstützungsmaßnahmen teilgenommen haben.

#### Zu Punkt 5 der Direkten Anfrage, 2007:

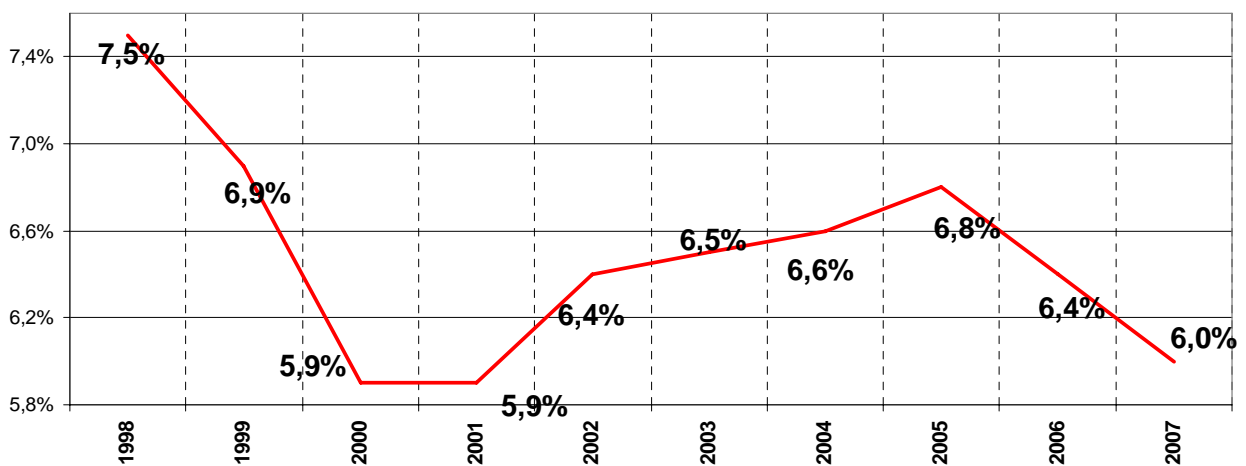
##### 1. Arbeitsmarktdaten:

Im Jahresdurchschnitt 2007 wurden in Österreich 3.344.039 unselbständige Beschäftigungsverhältnisse registriert. Davon entfielen 1.546.057 (46,2%) auf Frauen. Die Mikrozensususerhebung der Statistik Austria (2007) zeigt, dass rund ein Drittel dieser Zunahme auf Vollzeitarbeitsplätze, die anderen zwei Drittel auf Teilzeit zurückzuführen sein dürfte. Knapp 42% der Frauen sind damit in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt, bei Männern liegt dieser Anteil bei 5,9%. Mit +32.772 (+1,9% auf 1.797.982) ist der jahresdurchschnittliche Beschäftigungsanstieg 2007 absolut bei den Männern etwas stärker als bei den Frauen (+30.389; +2,0%) ausgefallen. Längerfristig hat allerdings die Beschäftigung von Frauen noch deutlich stärker zugenommen. So entfielen vom Gesamtanstieg der unselbständig Beschäftigten seit 2000 mit insgesamt 210.300 rund 170.000 (+12,3%) auf Frauen. Mit einer Frauenbeschäftigungsquote von 64,4% (2007) liegt Österreich deutlich über dem EU-Durchschnitt und hat den Zielwert von Lissabon bereits erreicht.

### Entwicklung der Frauenbeschäftigung in den Jahren 1998 - 2007



### Arbeitslosenquoten der Frauen 1998 - 2007 (Registerarbeitslosenquoten)



Die Frauenarbeitslosigkeit sank 2007 um -5.494 oder -5,3%. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit war 2007 bei den Frauen damit weniger stark ausgeprägt als bei den Männern (-8,4%). Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ist weiterhin hoch. Die mittleren Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen sind 2007 um 21,6% niedriger als jene der Männer, und diese Differenz ist seit 2005 kaum gesunken (-0,4%-Punkte) (Quelle: Rechnungshofbericht 2006 und 2007).

## 2. Förderung der Chancengleichheit

Im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG; BGBl. Nr. 313/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 12/2009) wird das Arbeitsmarktservice verpflichtet, durch einen entsprechenden Einsatz seiner Leistungen insbesondere der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken (§ 31 AMSG).

Auch in den arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz an das Arbeitsmarktservice wird die Aufhebung der Teilung des Arbeitsmarktes hervorgehoben und es wird gefordert, zumindest 50 Prozent aller geschlechtsspezifisch zuordenbaren Fördermittel für aktive Arbeitsmarktpolitik für Frauen auszugeben. In der Arbeitsmarktpolitik wird Gender Mainstreaming auf breiter Basis berücksichtigt und stellt eine wesentliche Leitlinie der Politik und Strategie dar. Im Leitbild des Arbeitsmarktservice, im Längerfristigen Plan der in seiner jeweils aktuellen Fassung die strategische Ausrichtung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik festlegt und in den arbeitsmarktpolitischen Zielen, ist die aktive „Förderung der Chancengleichheit“ verankert. Die wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungsziele sind, dass

- Frauen und Männer gleichermaßen auf Existenz sichernde, ökonomische Unabhängigkeit gewährleistende Arbeitsplätze ins Erwerbsleben integriert werden;
- Frauen und Männer den gleichen Zugang zu allen Berufen haben;
- Frauen und Männer sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der Arbeitswelt verteilen;

Da die gesamte Arbeitsmarktpolitik zur Förderung der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt beitragen soll, werden folgende Gender-Grundsätze beachtet:

Alle arbeitsmarktrelevanten Maßnahmen, Vorhaben und Entscheidungen werden im Hinblick auf ihre (unterschiedlichen) Auswirkungen auf Frauen und Männer bzw. ihren Beitrag zur Gleichstellung zwischen den Geschlechtern überprüft und alle Arbeitsmarktdaten nach Geschlecht aufgeschlüsselt und ausgewertet. Weiters werden spezifische Frauenförderungsmaßnahmen zum Ausgleich für strukturelle Benachteiligung und zur beschleunigten Herbeiführung von Gleichstellung eingesetzt.

Die Gleichstellungswirkung der Arbeitsmarktförderungen wurde anhand der Dimensionen Beschäftigung und Einkommen evaluiert. Dabei zeigte sich, dass Frauen ihre Positionierung auf dem Arbeitsmarkt durch die Teilnahme an einem Förderangebot verbessern konnten. Speziell bei Frauen im Haupterwerbsalter gibt es eine positive Gleichstellungswirkung auch beim Einkommen.

Obwohl das vom Europäischen Rat festgelegte Lissabon Ziel eine 60%ige Frauenbeschäftigungsquote bis 2010 zu erreichen, in Österreich mit 64,4% (Frauenbeschäftigungsquote 2007: 15-64 Jahre) bereits deutlich überschritten wurde, wird ein Beitrag der Arbeitsmarktpolitik zur weiteren Anhebung der Frauenbeschäftigungsquote gefordert.

### 3. Förderungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Im Budgetprozess bildet die Vorgabe des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz an das Arbeitsmarktservice, dass Frauen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu 50% bei den Budgetaufwendungen zu berücksichtigen sind, die Voraussetzung für die Anwendung von Gender Budgeting in diesem Bereich. Im Jahr 2008 wurden knapp 50% (49,4%, 2007 50,2%) des geschlechtsspezifisch zuordenbaren Förderbudgets für aktive Arbeitsmarktpolitik für Frauen aufgewendet (2008 rd. 426 Mio. €, 2007 rd. 417 Mio €). Die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik kommen daher überproportional zur Betroffenheit von Arbeitslosigkeit Frauen zugute, da ihr Anteil an den arbeitslosen Personen nur rd. 44% (Jahresdurchschnittsbestand 2008) ausmacht. In den Jahren 2007 und 2008 waren rund 52 % der in Arbeitsmarktmaßnahmen einbezogenen Personen weiblich.

Verteilung der neu geförderten Personen <sup>1)</sup>						
	2007			2008		
	Gesamt	davon Frauen	davon Frauen in %	Gesamt	davon Frauen	davon Frauen in %
Beschäftigung	45.809	23.481	51,3	47.747	22.868	47,9
Qualifizierung	245.067	125.743	51,3	248.649	128.241	51,6
Unterstützung	56.784	33.160	58,4	58.716	34.154	58,2
<b>Gesamt</b>	<b>292.284</b>	<b>151.940</b>	<b>52,0</b>	<b>299.716</b>	<b>154.908</b>	<b>51,7</b>
für Arbeitslose	271.084	137.201	50,6	259.105	130.948	50,5
für Beschäftigte	21.719	15.173	69,9	41.333	24.555	59,4

Quelle: AMS Geschäftsbericht Österreich

1) Bei der ausgewiesenen Anzahl von neu geförderten Personen wird eine Person, die mehrere Beihilfen erhält, zwar pro Kategorie (Beihilfentyp) gezählt, in der Gesamtsumme jedoch nur einmal.

### 3.1. Förderung der Qualifizierung und beruflichen Neuorientierung

Durch die Förderung der Qualifizierung von Frauen wird zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Sicherung der beruflichen Existenz beigetragen. Einen Schwerpunkt bildet die Qualifizierung von arbeitslosen Frauen mit fehlenden oder am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbaren Qualifikationen. Trotz des noch stärkeren Augenmerks auf qualitativ hochwertige und daher auch kostenintensivere Maßnahmen konnte 2008 mit rd. 128.200 neu geförderten Frauen (+2% gegenüber dem Vorjahr) das hohe Niveau bei den Qualifizierungen noch ausgeweitet werden. Im Jahr 2008 betrug der Anteil der Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen 51,6% (2007: 51,3%). In einem speziellen Förderprogramm für Frauen dem mehrjährigen Programm "Frauen in Handwerk und Technik" (FiT) wurden auch 2007 und 2008 zertifizierte Ausbildungen in handwerklich technischen Berufen forciert. Frauen werden ermutigt, Berufe zu ergreifen, die traditionell männlich dominiert sind, bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen und höhere Einkommensmöglichkeiten bieten. Im FiT-Programmjahr 2008 haben ca. 2.300 Frauen (2007: 2.600) an einer vorbereitenden Perspektivenerweiterung und 2.120 Frauen (2007: 1.100) an technisch handwerklichen Basisqualifikationen teilgenommen. Ca. 570 Frauen (2007: 450) nahmen an einer Ausbildung in einem handwerklich-technischen Beruf mit einer Qualifikation mit mindestens Lehrabschluss teil.

Im Rahmen der "Qualifizierungsoffensive Metallfachkräfte" wurden im Programmjahr 2007/2008 ca. 1.680 Frauen in Aus- und Weiterbildungsangebote einbezogen.

Auch im Regierungsprogramm "Regionale Fachkräfteausbildung" werden Frauen besonders berücksichtigt. Auf Grundlage einer regionalen Bedarfsplanung werden Ausbildungen mit Lehrabschluss sowie Anlern- und Höherqualifizierungen ermöglicht. Im Jahr 2008 nahmen 2.320 Frauen dieses Angebot in Anspruch.

Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen, die in besonderem Ausmaß von Arbeitslosigkeit bedroht sind, wird durch die Beteiligung an den Kosten der Weiterbildung gefördert. Im Jahr 2008 erhielten Betriebe für die Qualifizierung von rd. 24.600 beschäftigten Frauen (2007: rd. 15.200) bis zu zwei Drittel der Kosten ersetzt. Entsprechend des Frauenschwerpunkts bei diesem Programm betrug der Frauenanteil 2008 59,4% (2007: 69,9%).

Von den Ausgaben für Qualifizierung mit dem größten Anteil an den Gesamtausgaben (69 %) wurden 2008 48% (292,8 Mio. €) der zuordenbaren Fördermittel für Frauen ausgegeben.

### 3.2. Förderung der Beschäftigung

Im Jahr 2008 wurde für 22.870 Frauen (- 2,6% geg. dem Vorjahr) die Aufnahme einer geförderten Beschäftigung (Eingliederungsbeihilfen Sozialökonomische Betriebe, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) finanziert. Mit einem Zuschuss zu den Lohnkosten werden Arbeitgeber bei der gleichstellungsorientierten Personalsuche und Frauen bei der (Re)Integration ins Erwerbsleben unterstützt.

Bei Beschäftigungsangeboten betrug der Frauenanteil 2008 50% (97,4 Mio. €).

### 3.3. Unterstützungsangebote

Zielgruppenspezifische Beratungs- und Betreuungseinrichtungen bieten für Frauen ein individuelles Unterstützungsangebot zur Lösung arbeitsmarktbezogener Fragestellungen an. Es kann eine Betreuung bei spezifischen Vorfeldproblemen (Schulden, Migration, Probleme bei der Kinderbetreuung, psychische Beeinträchtigung, Krisen, Sucht) spezifische Vermittlungsaktivitäten oder eine begleitende Unterstützung während einer Beschäftigung geleistet werden. Der Frauenanteil an Unterstützungsmaßnahmen betrug im Jahr 2008 ca. 58%, rd. 34.150 Frauen konnten dieses Angebot in Anspruch nehmen (+3% geg. dem Vorjahr). 57% (35,8 Mio. €) der Förderausgaben in diesem Bereich wurden für Frauen aufgewendet.

### 3.4 Vereinbarkeit Beruf und Familie- Wiedereinstieg unterstützen

Die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und vor allem ihre Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben ergeben sich auf Grund der ungleichen Verteilung von unbezahlter Arbeit (wie Kinderbetreuung, Pflege, Haushalt) zwischen Männern und Frauen. Daher ist es auch wichtig, Anreize für Männer zu setzen, um deren Beteiligung an Betreuungsarbeit zu erhöhen. Neben einem zu geringen Angebot an leistbaren und qualitativ anspruchsvollen Kinderbetreuungsmöglichkeiten trägt die Aufrechterhaltung des traditionellen Rollenmusters dazu bei, dass Frauen ihr volles Erwerbspotenzial auf dem Arbeitsmarkt nicht einbringen können.

Die Bundesregierung ist im Regierungsprogramm übereingekommen, dass Erwerbs- und Familienarbeit keinen Widerspruch mehr darstellen dürfen. Dabei stehen die Stärkung der Väterbeteiligung und die Weiterentwicklung der Kinderbetreuung im Vordergrund.

In den arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz an das Arbeitsmarktservice wird als ein wesentlicher arbeitsmarktpolitischer Schwerpunkt die Mitwirkung des Arbeitsmarktservice bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorgehoben. Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung (Wiedereinsteigerinnen – als Wiedereinsteigerinnen wurden jene Personen definiert, die ihre Berufslaufbahn aufgrund aktueller Kinderbetreuungspflichten unterbrochen haben und deren Entschluss feststeht, wieder bzw. erstmalig ins Erwerbsleben einzusteigen) werden intensiv bei der Rückkehr in das Berufsleben unterstützt. Bei der Stellenvermittlung wird sowohl auf die beruflichen Wünsche als auch auf die familiäre Situation der Arbeitsuchenden Rücksicht genommen und für Personen mit Betreuungspflichten Teilzeitstellen auch in qualifizierten Bereichen akquiriert.

Wiedereinsteigerinnen werden durch frühzeitige Information, durch Beratungsangebote in Kooperation mit Frauenberatungsstellen und spezifischen Qualifizierungsangeboten bei der Rückkehr in das Berufsleben unterstützt. Diese Zielgruppe wird in vielen regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice durch besonders qualifizierte Beraterinnen betreut und durch spezielle Informationsveranstaltungen auf den Wiedereinstieg vorbereitet. Mit dem Einsatz eines frauenspezifischen Beratungsleitfadens wurden Mindeststandards für die Qualität der Beratung festgelegt.

Da mangelnde bzw. veraltete Qualifikationen eine wesentliche Ursache für die Benachteiligung von Wiedereinsteigerinnen am Arbeitsmarkt darstellen, werden für diese Zielgruppe vorrangig Qualifizierungsangebote (spezielle Berufsvorbereitungs- und



Arbeitstrainingsmaßnahmen sowie Aus- und Weiterbildungen) zur Beendigung der Arbeitslosigkeit eingesetzt. Im Jahr 2008 haben ca. 18.200 (2007: 18.000) Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung ein Qualifizierungsangebot in Anspruch genommen und ca. 6.300 Wiedereinsteigerinnen konnten innerhalb von drei Monaten nach Absolvierung einer Schulungsmaßnahme wieder in das Erwerbsleben integriert werden. Auch bei diesem frauenspezifischen Ziel steht die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit von Qualifizierungsmaßnahmen im Vordergrund.

"Wiedereinstieg mit Zukunft" ist eine speziell für Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung konzipierte Maßnahme, die eine erfolgreiche Berufslaufbahn sichern soll. Neben Modulen der Neuorientierung wird ein Weiterbildungsplan erstellt und Frauen erhalten ein Coaching während des Bewerbungsprozesses. 2008 konnten 2.000 Frauen an diesem Programm teilnehmen.

Insgesamt wurde im Jahr 2008 für Wiedereinsteigerinnen ein Förderbudget von 69,8 Mio. € (2007: 70,9 Mio. €) aufgewendet.

Weiters wird durch die Förderung der Kinderbetreuung ein Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet. Mit der Kinderbetreuungsbeihilfe werden die wirtschaftlichen Voraussetzungen für Frauen zum Zugang zur Beschäftigung, Teilnahme an Maßnahmen oder Sicherung des Arbeitsplatzes erleichtert. 2008 konnten rd. 6.100 Frauen (-8,7% gegenüber dem Vorjahr) und 148 Männer diese Beihilfe in Anspruch nehmen. Mit der Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen werden Trägereinrichtungen, die bei den Öffnungszeiten die Anforderungen des Arbeitsmarktes berücksichtigen, bei der Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen und bei der Einstellung von Betreuungspersonal unterstützt.

Entsprechend den beschäftigungspolitischen Leitlinien liegen die Schwerpunkte der frauen- und gleichstellungspolitischen Maßnahmen hinsichtlich des Arbeitsmarktes auf der Erhöhung der (Vollzeit-)Beschäftigung von Frauen, der Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede und der besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Der Europäische Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter, der am Frühjahrsrat im März 2006 während der österreichischen EU-Präsidentschaft angenommen wurde, wird berücksichtigt. Angesichts der Finanz- und Wirtschaftskrise und ihrer ungünstigen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ist es umso

wichtiger, die arbeitsmarktpolitische Strategie hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit zu verstärken.

Für das Jahr 2008 konnte das Budget der Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst für Frauenprojektförderung aufgestockt werden (von rund 4.505.000 € auf 4.655.000 €). Aus diesen Mitteln werden vor allem frauenspezifische Beratungseinrichtungen gefördert, die unter anderem auch arbeitsmarktspezifische Begleitmaßnahmen wie Beratung, Berufsorientierung, Weiterbildung, „Empowerment“ und Bewerbungstraining anbieten. Der Ausbau der Frauenberatungsstellen konnte fortgesetzt werden. Angepeilt wird der zukünftige weitere Ausbau von Frauenberatungsstellen zur Schließung von regionalen Versorgungslücken in bisher unterversorgten Regionen. Hauptthemen des im Regierungsprogramm vereinbarten Nationalen Aktionsplans zur Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt werden sein: die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt, Sicherung der Chancen von Frauen in Spitzenpositionen. Die Frauenbeschäftigung soll weiter erhöht werden, wobei insbesondere Vollerwerbstätigkeit forciert wird. Bei Vollzeit- wie Teilzeiterwerbstätigkeit liegt der Fokus auf qualitativ hochwertigen und Existenz sichernden Arbeitsplätzen. Es geht um den Abbau versteckter und struktureller sowie direkter Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene wurde fortgeführt, insbesondere auch durch die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/-Budgeting. Auf Grund der Verfassungsnovelle (BGBl. I Nr. 1/2008, in Kraft seit 1. Jänner 2009), mit welcher Gender Budgeting in der Bundesverfassung sowie im Bundesfinanzrahmengesetz verankert wurde, ist jedes Ressort aufgefordert, zumindest ein Gender Budgeting Projekt ab dem Jahr 2009 durchzuführen.

Der praxisorientierte Arbeitsbehelf „Genderaspekte des Budgets“ soll die Ressorts unterstützen, ihre Pilotprojekte strukturiert und nach einheitlichen Vorgaben darzustellen. Dieser Arbeitsbehelf kann über den Bundesdienst hinaus auch für Länder, Gemeinden und weitere interessierte Institutionen eine Anregung zur Entwicklung von Gender Budgeting Projekten sein. Weiters wurde zur Unterstützung der praktischen Umsetzung der Pilotprojekte eine Tool Box auf der Website [www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at) eingerichtet mit dem Ziel, Know-how in der Verwaltung aufzubauen sowie Informationsarbeit und Bewusstseinsbildung zu leisten. Der Inhalt der Tool Box umfasst neben allgemeinen Informationen auch Beispiele und Instrumente (österreichische und internationale) sowie Literatur und Links.

Derzeit wird von der Statistik Austria eine Erhebung zur Zeitverwendung durchgeführt, deren Ergebnisse 2009 erscheinen werden. Die Auswertungen werden eine aktuelle und detaillierte Erfassung der Lebenssituation und Tagesabläufe von Frauen und Männern und von besonders belasteten Gruppen wie unter anderem den erwerbstätigen alleinerziehenden Elternteilen bieten. Die präzise Erfassung der einzelnen Tätigkeiten wird eine monetäre Bewertung der in österreichischen Privathaushalten geleisteten unbezahlten Arbeit ermöglichen.

Mit dem Projekt „frauenkompetenznetz“ wurden insbesondere jene Frauen, die den Sprung ins Erwerbsleben noch nicht geschafft haben oder wieder schaffen wollen, wie Wiedereinsteigerinnen und Migrantinnen, angesprochen. Im Mittelpunkt stand dabei die Vernetzung von Frauen für Frauen, die im Bereich Mentoring tätig bzw. aktiv sind. Dazu wurde eine Veranstaltungsreihe zu Themen wie Equal Pay, Mentoring für Migrantinnen, Berufsorientierungs-Mentoring für Mädchen, Mentoring als Instrument für Betriebsrätinnen und Betriebsräte und Best Age: Förderung von Frauen 50+ durchgeführt. Dabei wurden Netzwerke zwischen den bestehenden Mentoring-Initiativen und neuen Kooperationspartnern aus arbeitnehmerorientierten Organisationen wie Gewerkschaften, Arbeitskammer, Arbeitsmarktservice sowie Frauen- und Mädchenberatungsstellen geknüpft.

Die aktive Arbeitsmarktpolitik trägt zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Ungleichheit am Arbeitsmarkt bei. Erklärtes Ziel des AMS ist es, Frauen und Männer gleichermaßen auf existenzsichernden Arbeitsplätzen, die wirtschaftliche Unabhängigkeit ermöglichen, ins Erwerbsleben zu integrieren. Gender Mainstreaming ist im AMS verbindliche Strategie.

2008 wurde eine Studie über „Qualität von Teilzeitbeschäftigung und Verbesserung der Position der Frauen am Arbeitsmarkt, unter Berücksichtigung von Umsetzungsbeispielen“ begonnen.

## Betreuungsquoten 2003-2007

### Kinder in Kindertagesheimen nach Altersgruppen:

		<b>0 bis 2 Jahre</b>	<b>3 bis 5 Jahre</b>	<b>6 bis 9 Jahre</b>
<b>2003</b>	in KTH	20.022	200.648	36.857
	Betreuungsquote (%)	8,5	81,8	10,1
<b>2004</b>	in KTH	21.790	198.652	39.534
	Betreuungsquote (%)	9,2	82,1	11,1
<b>2005</b>	in KTH	24.508	199.778	41.626
	Betreuungsquote (%)	10,2	82,7	11,9
<b>2006</b>	in KTH	25.718	201.277	43.971
	Betreuungsquote (%)	10,8	83,5	12,9
<b>2007</b>	in KTH	28.020	205.636	45.670
	Betreuungsquote (%)	11,8	84,9	13,8

Anm.: Anteil der Kinder in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen im Vergleich zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung. Kinder in Kindertagesheimen zum Stichtag jeweils 15.10. bzw. mit dem Alter in vollendeten Lebensjahren zum 1.9.

6 bis 9 Jahre: Umfasst hauptsächlich Kinder in Horten und altersgemischten Einrichtungen.

Quelle: Statistik Austria, *Kinderbetreuungsquoten, Kindertagesheimstatistik 2005/06, S. 70-71; 2006/07, S. 68 sowie 2007/08, S. 68.*

## Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung im Zeitvergleich

		<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Gesamt</i>
Erwerbstätige (Volkszählung) inkl. geringfügig Erwerbstätige	2001	1,654.612	2,076.932	3,731.544
Erwerbstätige (Volkszählung) exkl. geringfügig Erwerbstätige	2001	1,558.890	2,040.410	3,599.300
	1991	1,420.082	2,048.422	3,468.504
	1981	1,333.221	1,979.201	3,312.422
	1971	1,177.183	1,910.657	3,087.840
Erwerbsquote (Volkszählung) inkl. geringfügig Erwerbstätige <sup>1)</sup>	2001	65,0 %	80,9 %	73,0 %
Erwerbsquote (Volkszählung) exkl. geringfügig Erwerbstätige <sup>1)</sup>	2001	61,8 %	80,0 %	70,9 %
	1991	58,0 %	81,1 %	69,7 %
	1981	54,3 %	84,7 %	69,1 %
	1971	49,1 %	86,3 %	66,8 %
Erwerbsquote (WIFO) <sup>2)</sup>	2008			
	2007	63,8 %	77,4 %	70,6 %
	2006	63,1 %	76,7 %	69,9 %
	2005	62,5 %	76,4 %	69,4 %
	2004	61,6 %	76,0 %	68,8 %
	2003	61,5 %	76,2 %	68,9 %
	2002	60,8 %	76,3 %	68,6 %
	2001	60,0 %	76,8 %	68,4 %
	2000	59,4 %	77,4 %	68,4 %
	1995	58,3 %	78,8 %	68,6 %
	1993	58,3 %	79,5 %	69,0 %
	1990	55,9 %	79,5 %	67,7 %
Erwerbsquote (Eurostat) <sup>3)</sup>	2008	68,6 %	81,4 %	75,0 %
	2007	67,8 %	81,7 %	74,7 %
	2006	67,0 %	80,5 %	73,7 %
	2005	65,6 %	79,3 %	72,4 %
	2004	64,2 %	78,5 %	71,3 %
	2003	64,3 %	79,9 %	72,0 %
	2002	63,7 %	79,6 %	71,6 %
	2001	62,5 %	79,4 %	71,0 %
	2000	62,0 %	80,1 %	71,0 %
	1995	61,7 %	81,1 %	71,4 %

		<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Gesamt</b>
Beschäftigungsquote (Eurostat) <sup>4)</sup>	2008	65,8 %	78,5 %	72,1 %
	2007	64,4 %	78,4 %	71,4 %
	2006	63,5 %	76,9 %	70,2 %
	2005	62,0 %	75,4 %	68,6 %
	2004	60,7 %	74,9 %	67,8 %
	2003	61,6 %	76,4 %	68,9 %
	2002	61,3 %	76,4 %	68,7 %
	2001	60,7 %	76,4 %	68,5 %
	2000	59,6 %	77,3 %	68,5 %
	1995	59,0 %	78,5 %	68,8 %
Unselbständig aktiv Standard- beschäftigte <sup>5)</sup>	2008	1.487.707	1.816.422	3.304.129
	2007	1,443.839	1,783.610	3,227.449
	2006	1,411.560	1,750.373	3,161.931
	2005	1,383.070	1,727.337	3,110.408
	2004	1,360.854	1,717.691	3,078.544
	2003	1,345.988	1,711.420	3,057.409
	2002	1,338.554	1,713.371	3,051.925
	2001	1,336.440	1,730.439	3,066.879
	2000	1,313.835	1,740.605	3,054.440
	1995	1,223.900	1,738.796	2,962.695
Arbeitslosigkeit <sup>6)</sup>	2008	93.442	118.811	212.253
	2007	97.902	124.346	222.248
	2006	103.396	135.778	239.174
	2005	108.416	144.238	252.654
	2004	103.618	140.262	243.880
	2003	100.362	139.717	240.079
	2002	98.041	134.377	232.418
	2001	88.560	115.324	203.883
	2000	86.804	107.509	194.314
	1995	95.712	120.004	215.716
1990	76.762	89.032	165.795	
Arbeitslosenquote (Registerdaten) <sup>7)</sup>	2008	5,6 %	6,1 %	5,8 %
	2007	6,0 %	6,5 %	6,2 %
	2006	6,4 %	7,1 %	6,8 %
	2005	6,8 %	7,7 %	7,3 %
	2004	6,6 %	7,5 %	7,1 %
	2003	6,5 %	7,5 %	7,0 %
	2002	6,4 %	7,2 %	6,9 %
	2001	5,9 %	6,2 %	6,1 %

		<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Gesamt</b>
	2000	5,9 %	5,8 %	5,8 %
	1995	6,8 %	6,4 %	6,6 %
	1990	6,0 %	4,9 %	5,4 %
Arbeitslosenquote (Eurostat) <sup>8)</sup>	2008	4,1 %	3,6 %	3,8 %
	2007	5,0 %	3,9 %	4,4 %
	2006	5,2 %	4,3 %	4,8 %
	2005	5,5 %	4,9 %	5,2 %
	2004	5,3 %	4,4 %	4,8 %
	2003	4,7 %	4,0 %	4,3 %
	2002	4,4 %	4,0 %	4,2 %
	2001	4,2 %	3,1 %	3,6 %
	2000	4,3 %	3,1 %	3,6 %
	1995	5,0 %	3,1 %	3,9 %

<sup>1</sup> Volkszählungsergebnisse, Frauen und Männer 15-64 J., geringfügig Erwerbstätige: bis 11 Std. pro Woche. Statistische Nachrichten Nr. 7/2003, S. 511.

<sup>2</sup> Erwerbspersonen in Prozent der Bevölkerung 15-64 J., einschließlich K(B)G-Bezug, Präsenz- bzw. Zivildienst, exkl. geringfügig Beschäftigte. Revision der Bevölkerung ab 2001 wurde berücksichtigt. WIFO-Datenbank.

<sup>3</sup> Activity rate. 15-64 J.. Employment in Europe Report 2007: Key Employment Indicators, Eurostat Feb. 2008. Die Ergebnisse ab 2004 sind aufgrund eines Bruchs in der Zeitreihe mit denen der Vorjahre nicht vergleichbar.

<sup>4</sup> Employment rate. 15-64 J.. Eurostat, Mai 2008. Die Ergebnisse ab 2004 sind aufgrund eines Bruchs in der Zeitreihe mit denen der Vorjahre nicht vergleichbar.

<sup>5</sup> Voll sozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte, ohne Bezug von Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeld, ohne Präsenzdienst, ohne arbeitslose Schulungsteilnehmer/innen mit Beihilfen zur Deckung des Lebensunterhalts. WIFO-Datenbank.

<sup>6</sup> Jahresdurchschnittsbestand. AMS.

<sup>7</sup> Jahresdurchschnitt. AMS.

<sup>8</sup> Jahresdurchschnitt. Eurostat, Sept 2008. Die Ergebnisse ab 2004 sind aufgrund eines Bruchs in der Zeitreihe mit denen der Vorjahre nicht vergleichbar.

**Unselbständig Erwerbstätige, in Teilzeitbeschäftigung  
nach Geschlecht, 1994-2007**

	In Tausend			Teilzeitquote (%)		
	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Insgesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Insgesamt</i>
<b>1994</b>	315,1	53,4	368,5	25,4	3,0	12,2
<b>1995</b>	331,6	50,5	382,0	27,0	2,8	12,6
<b>1996</b>	333,9	47,8	381,7	27,4	2,7	12,8
<b>1997</b>	358,4	57,3	415,7	28,9	3,2	13,8
<b>1998</b>	394,1	60,8	454,9	31,1	3,4	15,0
<b>1999</b>	422,4	59,2	481,6	32,4	3,3	15,6
<b>2000</b>	436,0	58,0	494,1	33,0	3,2	15,9
<b>2001</b>	470,6	65,2	535,8	34,8	3,7	17,1
<b>2002</b>	503,2	70,1	573,3	36,1	3,9	18,0
<b>2003</b>	526,3	69,4	595,7	37,1	3,9	18,5
<b>2004</b>	597,5	95,2	692,7	42,0	5,4	21,8
<b>2005</b>	614,4	108,7	723,1	41,7	6,1	22,3
<b>2006</b>	653,2	116,6	769,8	43,2	6,4	23,1
<b>2007</b>	666,5	119,4	785,9	43,4	6,4	23,2

Labour Force Konzept. Ohne Erwerbstätige in Karenz und ohne Präsenz- und Zivildienerr.  
2004 und 2005: ohne Erwerbstätige, die in Anstaltshaushalten leben. Rundungsfehler bei  
Summen sind möglich.

Teilzeit: bis zu 35 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit.

Aufgrund des Zeitreihenbruchs zwischen altem und neuem Mikrozensus ist die Vergleichbar-  
keit der Ergebnisse ab 2004 mit jenen früherer Jahre stark erschwert.

Quelle: 1994-2003: Statistik Austria, Mikrozensus - Jahresergebnisse, revidierte Zahlen von  
Statistik Austria 03.05.2006.

2004-2007: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, Ergebnisse des Mikrozensus  
2004-2007 (E 1, S. 153, 157 bzw. 157 sowie für 2007 von Statistik Austria zur Ver-  
fügung gestellt).

Im Bereich des Bundesdienstes wirkte sich die Novelle des Bundes-Gleichbehand-  
lungsgesetzes (BGBl. I Nr. 97/2008) wie folgt aus: Ein essenzieller Bestandteil dieser



Novelle war die Einräumung des Wahlrechts, demzufolge eine Person bei einer diskriminierenden Beendigung des Dienstverhältnisses diese entweder anfechten kann oder die Beendigung gegen sich gelten lassen kann. Wird die Beendigung akzeptiert, besteht das Recht, sowohl den Vermögensschaden als auch den immateriellen Schaden einzufordern.

Und der Diskriminierungsschutz des gegenständlichen Gesetzes gilt nunmehr auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. Beendigung in der Probezeit.

Auch auf Ebene der Bundesländer gibt es zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Gleichheit von Männern und Frauen:

So hat etwa die Vorarlberger Landesverwaltung im Jahr 2009 zur Förderung der Chancengleichheit einen Leitfaden zum Thema Gender Mainstreaming entwickelt. Der Leitfaden dient der Unterstützung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung. Im Bereich der Kinderbetreuung wird in Vorarlberg durch die vermehrte Förderung der Kinderbetreuung ein Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet. Seit der Novelle des Kindergartengesetzes im Jahr 2008 muss ein öffentlicher Kindergarten auch Dreijährige unter bestimmten Voraussetzungen aufnehmen. Eine weitere Maßnahme ist die nunmehr geplante Einführung der Besuchspflicht und der – in einem bestimmten zeitlichen Ausmaß – entgeltfreie Besuch für Kinder ab dem vollendeten fünften Lebensjahr.

Um den Grundsatz der Chancengleichheit nachhaltiger umzusetzen und die Bemühungen um eine Weiterentwicklung der Frauenförderung zu verstärken, wurde in der Personalabteilung des Amtes der Vorarlberger Landesregierung ab 1. Juni 2008 eine neue Expertenstelle geschaffen. Die Stelleninhaberin kümmert sich ausschließlich um die Frauenförderung und die Chancengleichheit in der Landesverwaltung.

Für den Niederösterreichischen Landesdienst wiederum trat im Dezember 2007 das Gleichstellungs-Frauenförderungsprogramm für einen Zeitraum von sechs Jahren in Kraft mit dem Ziel, den Frauenanteil in allen Sparten des Landesdienstes und vor allem in den Führungsetagen sukzessive zu erhöhen und an die 40%-Marke heranzuführen. Die erste der im 2-Jahres-Abstand vorzunehmenden Auswertung des Programms zeigt, dass im Niederösterreichischen Landesdienst der Frauenanteil im Vergleich zum Endbericht des Frauenförderungsprogramms aus dem Jahr 2006 so-

wohl in den akademischen Dienstzweigen generell als auch in den akademischen Leitungsfunktionen kontinuierlich leicht ansteigt. Einen wichtigen Schwerpunkt bilden unter anderem Maßnahmen zur Förderung von Bediensteten mit Betreuungsaufgaben. Vergleichbare Frauenförderprogramme wurden bis dato in insgesamt 19 Niederösterreichischen Gemeinden in Kraft gesetzt.

Der Girls' Day (Töchertag) wird mittlerweile nicht nur auf Bundesebene (siehe Ausführungen im Bericht zum Übereinkommen Nr. 100) sondern auch in allen österreichischen Bundesländern durchgeführt. Z.B. nahmen in Tirol 600 Mädchen, 100 Betriebe und Einrichtungen und viele Schulen daran teil. Mit einer Reihe von Maßnahmen wird an der Erweiterung des Berufswahlspektrums der Mädchen in Kooperation mit Schulen und Betrieben gearbeitet.

#### Zu Punkt 6 der Direkten Anfrage, 2007:

Das Arbeitsmarktservice regelt die Vorgehensweise bei der Betreuung der Kunden (Arbeitskräfte und Unternehmen) in entsprechenden Bundesrichtlinien. Adressaten der folgenden Bundesrichtlinien sind alle Mitarbeiter und Führungskräfte des Arbeitsmarktservice. In diesen Richtlinien wird auf entsprechende gesetzliche Grundlagen (z.B. Gleichbehandlungsgesetz) sowie zusätzliche Bundesrichtlinien verwiesen, die diese Prozesse unterstützen und somit im Zusammenhang stehen.

Mit der „Bundesrichtlinie Kernprozess Unternehmen unterstützen“ wird eine bundeseinheitliche Vorgehensweise hinsichtlich Inhalt und Qualität bei der Betreuung der Unternehmenskunden des Arbeitsmarktservice sichergestellt. Die darin festgelegten Qualitätsstandards und Verfahrensnormen zu Gleichbehandlung und Antidiskriminierung bei der Veröffentlichung offener Stellen sowie der Auswahl bzw. Vorauswahl von geeigneten Bewerbern dienen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt und sollen dem geteilten Arbeitsmarkt entgegenwirken. Ebenso soll die Gleichstellung von behinderten Personen gefördert werden und der Diskriminierung von Arbeitskräften aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegengewirkt werden. Ziel ist es, die Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften und bei der Anpassung an den Arbeitsmarkt zu unterstützen, gleichzeitig jedoch auch eine professionelle Vermittlung bzw. Stellenbesetzung und optimale gleichstellungsorientierte Betreuung durch aktive Information der Unternehmenskunden sowie durch geschlechtsneutrale Auswahl der Bewerber sicherzustellen.

Die „Bundesrichtlinie Kernprozess Arbeitskräfte unterstützen“ regelt die Abwicklung der Betreuung der beim Arbeitsmarktservice vorgemerkten Arbeitssuchenden und legt die Dienstleistungen in diesem Kernprozess fest. Die darin geregelten Qualitätsstandards zielen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ab und sollen dem geteilten Arbeitsmarkt entgegenwirken. Die AMS-Berater sollen strukturelle Unterschiede in den Erwerbs- und Arbeitsmarktchancen wahrnehmen und in Richtung arbeitsmarktpolitische Gleichstellung verändern. Im Betreuungsprozess ist darauf zu achten, dass die getätigten Prozessschritte bzw. die vereinbarten Maßnahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt förderlich sind. Für die Mitarbeiter des Arbeitsmarktservice stehen zusätzlich im AMS-Intranet zahlreiche Informationen zu Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zur Verfügung, weiters sind die entsprechenden gesetzlichen Regelungen, Informationen über die Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie Tipps und Produktblätter etc. abrufbar. Die „Bundesrichtlinie zum Umgang mit Kundenreaktionen im Rahmen des Beschwerdemanagements ams.help“ umfasst alle Kundengruppen des Arbeitsmarktservice und regelt den Umgang mit Kundenreaktionen, das sind „Anregungen“, „Beschwerden“ und „positives Feedback“. Die Zuständigkeit für die Entgegennahme von Kundenreaktionen liegt bei sämtlichen Mitarbeitern des Arbeitsmarktservice sowie bei den Führungskräften und Ombudspersonen aller Bundesländer. Die Dokumentationen der Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice werden in den Landesgeschäftsstellen und in der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Österreich regelmäßig ausgewertet. Dabei werden Fragen zur Gleichstellung und Diskriminierung im Rahmen des Reportings explizit besprochen und behandelt. Die Richtlinie regelt insbesondere auch die Möglichkeit der Beschwerdeeinbringung z.B. über Service Box, Internet sowie entsprechende Informationen durch Plakate. Für Unternehmen bzw. Arbeitssuchende sind entsprechende Informationen zur Gleichbehandlung auch auf den vom Arbeitsmarktservice im Internet für die Personal- bzw. Jobsuche zur Verfügung gestellten Selbstbedienungsplattformen eJob-Room und Jobroboter abrufbar bzw. werden Gleichbehandlungskriterien angeführt.

#### Zu Punkt 7 der Direkten Anfrage, 2007:

Die Einführung einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung zum Abschluss von Frauenförderplänen nach dem Arbeitsverfassungsgesetz – anstelle der schon jetzt vorgesehenen Möglichkeit des Abschlusses einer fakultativen Betriebsvereinbarung – ist

auch Gegenstand der laufenden Sozialpartnergespräche über eine Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes einschließlich Begleitmaßnahmen in anderen Gesetzen.

Zu Punkt 8 der Direkten Anfrage, 2007:

zu lit. a und c:

Zum Zeitpunkt Dezember 2007 (vor Einführung der Wahlmöglichkeiten) lag die Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld im monatlichen Durchschnitt bei etwa 3,7 %.

Für Geburten ab dem 1. Jänner 2008 stellt sich die Väterbeteiligung bei den einzelnen Varianten zum Stand 2. April 2009 wie folgt dar:

<b>Variante</b>	<b>Bezieher</b>	<b>davon Väter</b>	<b>Väter in %</b>
30 plus 6	53.671	732	1,36 %
20 plus 4	21.482	561	2,61 %
15 plus 3	8.411	654	7,78 %

(Es ist zu beachten, dass bei der mittleren und der Langvariante die Werte noch unter den früheren Werten liegen, da Väter tendenziell erst gegen Ende des Gesamtbezuges ihren Teil übernehmen und noch keine komplette Laufzeit vorliegt. Endgültige Ergebnisse sind daher erst Ende 2010 zu erwarten).

Resümee:

Diese ersten Zahlen lassen den Schluss zu, dass ein monatlich höherer zur Verfügung stehender Betrag die Beteiligung von Vätern am Bezug des Kinderbetreuungsgeldes und damit an der Betreuung von Kindern steigert.

Es ist zu erwarten, dass nach einer kompletten Laufzeit (3 Jahre) die Zahlen noch steigen werden.

Abschließend sei noch bemerkt, dass das neue Regierungsprogramm zur Steigerung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung u.a. die Einführung einer erwerbsabhängigen Komponente beim Kinderbetreuungsgeld vorsieht. Die Vorarbeiten hierzu sind im Laufen.

zu lit. b:

Die Ergebnisse der im Vorbericht angekündigten Evaluierung der Elternteilzeit können wie folgt dargestellt werden:

Anhand einer repräsentativen quantitativen Befragung konnte ermittelt werden, dass 54 % der Frauen und 70 % der Männer zum Erhebungszeitpunkt tatsächlich einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit haben. Besteht kein Anspruch, so ist gesetzlich die Möglichkeit einer Vereinbarung der Elternteilzeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorgesehen. Es wurde erhoben, dass in rund 11 % der Betriebe, in denen wegen mangelnder Betriebsgröße kein Recht auf Elternteilzeit besteht, Betriebsvereinbarungen existieren, die diesen Rechtsanspruch gewährleisten.

Eine der Zielsetzungen der Elternteilzeitregelung ist die Erhöhung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung. Bei der Befragung sahen 51 % der Befragten, die bereits Erfahrung mit der Elternteilzeit gemacht haben, diese Maßnahme als eine Möglichkeit, die Väterbeteiligung zu erhöhen. Die reale Beteiligung der Väter ist zwar deutlich geringer, dennoch ist der Männeranteil mit 14 % - verglichen mit der Beteiligung an anderen familienpolitischen Maßnahmen – als relativ hoch zu bewerten. Von jenen Personen, die zum Erhebungszeitpunkt bereits in Elternteilzeit gewesen waren bzw. gerade waren, gaben zu 84 % an, dass diese Maßnahme die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermögliche und 83 % von ihnen sahen dadurch eine Erleichterung beim Wiedereinstieg. Selbst Eltern, die nicht in Elternteilzeit waren, hielten diese Maßnahme für ein adäquates Mittel zur besseren Vereinbarkeit. Für die meisten Eltern war die Elternteilzeit der erste Schritt zurück ins Erwerbsleben und wurde sogar als Alternative zum völligen Ausstieg angesehen, da eine Vollzeitarbeit mit einem Kleinkind zumeist von ihnen nicht in Betracht gezogen wurde. Nach Schlussfolgerungen aus der Studie zeigt die Elternteilzeit Effekte auf den Erwerbsverlauf der Arbeitnehmerinnen. Für weniger erwerbsorientierte Frauen bedeutet sie einen raschen Wiedereinstieg nach einer vollständigen Unterbrechung und bei stärker erwerbsorientierten Frauen, die in absehbarer Zeit wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, einen sachten, stufenweisen Wiedereinstieg. Dass die Elternteilzeit als Erleichterung in der Vereinbarkeitsfrage erlebt wird, zeigt die Zufriedenheit von neun von zehn Befragten mit der von ihnen realisierten Lösung bei der Elternteilzeit. Nach Auffassung der Studienverfasser lässt die überdurchschnittlich gute Bewertung des eigenen Arbeitszeitmodells darauf schließen, dass die Umsetzung der Elternteilzeit auch mit einer hohen individuellen Zufriedenheit einhergeht.

Problematisch erweist sich die Tatsache, dass Elternteilzeitkräfte eher weniger anspruchsvolle Tätigkeiten übernehmen, obwohl das Gesetz bei der Elternteilzeit von einer befristeten Herabsetzung der Arbeitszeit ohne Änderung der inhaltlichen Tätigkeit ausgeht.

Im Zuge der Befragung äußerten Arbeitnehmer die Befürchtung, Unternehmen könnten aufgrund der Elternteilzeitregelungen weniger Frauen im fertilen Alter einstellen. Die Mehrheit der befragten Betriebe war allerdings nicht dieser Ansicht.

Der Bundesdienst ist in der Gruppe der österreichischen Erwerbstätigen ein Segment mit unterdurchschnittlicher Teilzeitquote. Sie beträgt aktuell 15,6 %. Jene der unselbstständig Erwerbstätigen gesamt beträgt 22,3 % (2007).

Teilzeitbeschäftigung wird im Bundesdienst von Frauen stärker in Anspruch genommen als von Männern. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt aktuell 31,6 %, jene der Männer 5,2 %. Bis 2004 war ein deutlicher Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung zu erkennen. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern war ein Anstieg zu verzeichnen. Das Verhältnis der beiden Kennzahlen hat sich im Beobachtungszeitraum seit 1995 geringfügig geändert: Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen war 1995 fünf Mal so hoch wie jener der Männer. Aktuell ist er 6,2 Mal so hoch.

#### zu lit. c:

Für Bundesbedienstete könnten zur besseren Aufteilung der familiären Pflichten zwischen Männern und Frauen noch folgende gesetzliche Maßnahmen der letzten beiden Jahren beitragen:

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 147/2008 wurde eine Bestimmung in das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979; BGBl. Nr. 333/1979 in der Fassung BGBl. I Nr. 147/2008) aufgenommen, dass eine während eines Erholungsurlaubes in Anspruch genommene Pflegefreistellung nicht als Erholungsurlaub anzurechnen ist, wenn sie drei Kalendertag überschreitet.

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 53/2007 wurde in das BDG 1979 aufgenommen, dass die Pflegefreistellung auf die Pflege von im gemeinsamen Haushalt lebende Kinder des Lebensgefährten und auf Stiefkinder ausgeweitet wird.

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 147/2008 wurde in das BDG 1979, das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG, BGBl. Nr. 86/1948 in der Fassung BGBl. I Nr. 147/2008) so-

wie das Pensionsgesetz 1965 (BGBl. Nr. 340/1965 in der Fassung BGBl. I Nr. 15/2009) aufgenommen, dass

- die Geltungsdauer der Sabbatical-Regelung (Ermöglichung einer längeren Dienstfreistellung innerhalb einer bestimmten Rahmenzeit, in der der reduzierte Bezüge gebühren) um fünf Jahre verlängert wird und
- für Zeiten eines Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes eine für den Bediensteten kostenlose monatliche Pensionsbeitragsgrundlage (2005: 1.350 €) gutgeschrieben wird, die sich bei der späteren Pensionsbemessung erhöhend auswirken wird.

#### Zu Punkt 9 der Direkten Anfrage, 2007:

Es ist keine Datenbank betreffend Judikatur zum Gleichbehandlungsgesetz bekannt. Seit dem letzten Bericht ergingen folgende einschlägige gerichtliche Entscheidungen:

#### I. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts:

##### 1. Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Z 1 GIBG): OGH 8 ObA 11/09i vom 23 April 2009:

Der Oberste Gerichtshof hat mit diesem Urteil festgestellt, dass eine Stellenwerberin, die sich auf Grund einer geschlechtsneutral formulierten Stellenausschreibung um eine Lehrstelle als Zimmerin beworben hat und bereits bei der telefonischen Bewerbung die Antwort erhalten hat, dass Mädchen eher nicht genommen werden, weil sie keine Kraft hätten, bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert wurde. Betrachtet man nun im vorliegenden Fall die Äußerung des Arbeitnehmers des beklagten Arbeitgebers, die im Ergebnis darauf hinauslaufen, dass sich Personen weiblichen Geschlechts gar nicht um diese Lehrstelle bewerben sollten, so ist darin ein klarer und massiver Verstoß gegen das Gebot des diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahrens zu sehen. Dieser Verstoß ist der Beklagten zuzurechnen, da sie den betreffenden Arbeitnehmer ja als Ansprechpartner für die Bewerbungen im Inserat angeführt hat. Durch diese der Beklagten zuzurechnenden Vorgangsweise wurde die Klägerin in ihrem Recht, sich diskriminierungsfrei zu bewerben, verletzt. Ausgehend von der Zielrichtung des Diskriminierungsverbotes des Gleichbehandlungsgesetzes ist auch das Stadium der Kommunikation zwischen potenziellem Bewerber und namhaft gemachten Ansprechpartner des Arbeitgebers als relevant anzusehen.

In diesem hat der von der Beklagten namhaft gemachte Ansprechpartner eine Berücksichtigung der Bewerbung klar verweigert. Dass sich die Klägerin dann trotzdem schriftlich beworben hat (und eine Absage erhalten hat), ändert daran nichts.

Der Klägerin wurde für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ein Schadenersatz in Höhe von 500 € zugesprochen.

OGH ObA 177/07f vom 9. Juli 2008:

Der OGH hat sich in diesem Urteil, in dem es um eine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sowohl auf Grund des Geschlechts als auch auf Grund des Alters ging, mit der Frage des Beweismaßes der Glaubhaftmachung bei Diskriminierungen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG befasst und festgestellt, dass ein Diskriminierungsmotiv nicht glaubhaft gemacht werden konnte.

Sowohl die Richtlinie als auch das Gleichbehandlungsgesetz enthalten einerseits eine Beweiserleichterung – Herabsetzung des Beweismaßes auf eine bloße Wahrscheinlichkeit – und andererseits eine Beweislastregelung zu den Rechtfertigungsgründen. Auch vom Gemeinschaftsrecht wird keine Umkehr der Beweislast, sondern eine angemessene Beweislastverlagerung gefordert. Die klagende Partei hat diejenigen Tatsachen glaubhaft zu machen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Erst wenn dies gelungen ist, verlagert sich die Beweislast auf die beklagte Partei. Die Regeln zur Verteilung der Beweislast kommen aber nur dann zur Anwendung, wenn ein Beweis für strittige entscheidungswesentliche Tatsachen nicht erbracht werden kann. Eine Richtlinie dafür, zu wessen Gunsten das Gericht Beweise zu würdigen hätte, ist darin nicht zu sehen. Zur Glaubhaftmachung reicht es allgemein, wenn der Richter von der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens eines bestimmten Sachverhaltes überzeugt ist.

2. Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts (§ 3 Z 2 GIBG)

OGH 8 ObA 24/07 vom 17. Dezember 2007:

Dem Kläger stand zunächst auf Grund einer Betriebsvereinbarung, die von der Beklagten (einem Kreditinstitut) abgeschlossen wurde, ein Anspruch auf Alterspension gegen diese zu. Allerdings wurde das betriebliche Pensionssystem auf ein beitragsorientiertes Pensionskassenmodell umgestellt und für bereits erworbene Anwartschaften auf eine Betriebspension eine weitere Betriebsvereinbarung abgeschlossen, ohne jedoch die Bildung einer Arbeitgeber-Reserve im Sinne des Sparkassen-Kollek-



tivvertrages vorzusehen. Der Kläger begehrte daher die Einbringung der kollektivvertraglich vorgesehenen Arbeitgeber-Reserve in die Pensionskasse, weiters die Feststellung, dass die Beklagte zur Rechnungslegung verpflichtet sei. Weiters behauptet der Kläger, dass die gegenständliche Betriebspension im Vergleich zur gesetzlichen Sozialversicherung eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen vorsehe. Der OGH vertrat dazu im oben angeführten Erkenntnis die Auffassung, dass alle Formen von Betriebsrenten und -pensionen unter den Entgeltbegriff des Art. 141 EG-V fallen bzw. des Gleichbehandlungsgesetzes fallen. Der mit Entgeltdiskriminierung begründete Anspruch auf Erbringung eines nachträglichen Deckungserfordernisses fällt unter das Gleichbehandlungsgesetz. Dies gilt auch für den Rechnungslegungsanspruch, der mit dem Hauptanspruch verjährt. Gemäß § 12 Abs. 2 GIBG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes nicht nur für die Vergangenheit, sondern auch für die Zukunft. Es muss zwischen der sich von selbst vollziehenden Vertragsanpassung und den daraus resultierenden Ansprüchen unterschieden werden; nur letzter verjähren in der Frist des § 15 Abs. 1 GIBG.

### 3. Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (§ 3 Z 6 GIBG)

OLG Wien 9 Ra 113/07 vom 19. Oktober 2007:

Das Oberlandesgericht (OLG) Wien stellte mit diesem Urteil fest, dass eine verbotene Diskriminierung nur dann vorliegt, wenn für die unterschiedliche Behandlung keine sachliche Rechtfertigung vorhanden ist. Ist es einem Arbeitgeber auf Grund der betrieblichen Organisation nicht möglich, eine Arbeitnehmerin nach Rückkehr aus der Karenz im Ausmaß der von ihr gewünschten Teilzeit in jener Filiale einzusetzen, in der die Arbeitnehmerin vor ihrer Karenz beschäftigt war, kommt er jedoch den Wünschen der Arbeitnehmerin in allen übrigen Punkten der Arbeitszeit-Regelung entgegen, kann von einer unsachlichen Diskriminierung keine Rede sein.

Die außerordentliche Revision wurde vom OGH am 7. Februar 2008 zurückgewiesen, sodass das Urteil rechtskräftig ist.

### 4. Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Z 7 GIBG)

OGH 8 ObS 27/07s vom 16. August 2008:

Mit diesem Urteil stellte der OGH fest, dass im Falle einer In-vitro-Fertilisation noch keine Schwangerschaft einer gekündigten Arbeitnehmerin vorliegt, wenn zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung ihre Eizellen zwar bereits befruchtet, aber noch

nicht in ihre Gebärmutter eingepflanzt worden sind, weswegen ihr der Kündigungsschutz des § 10 Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG; BGBl. Nr. 221/1979 in der Fassung BGBl. I Nr. 53/2007) zu diesem Zeitpunkt noch nicht zukomme. Allerdings kann die Kündigung eine unmittelbare Diskriminierung darstellen, sofern nachgewiesen ist, dass der hauptsächliche Grund für die Kündigung die Tatsache ist, dass sich die Arbeitnehmerin einer solchen In-vitro-Fertilisation unterzogen hat. Die Behauptungs- und Beweislast liegt dabei bei der Arbeitnehmerin (wurde im Verfahren nicht behauptet).

ASG Wien 13 Cga 249/04p vom 2. Jänner 2007:

Nach Ansicht des Arbeits- und Sozialgerichtes (ASG) Wien konnte die Arbeitnehmerin glaubhaft machen, auf Grund des Geschlechts gekündigt worden zu sein. Der Arbeitgeber konnte nicht beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher war, dass ein anderes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war. Der Grund für die zur Kündigung führende mangelnde Integration der Arbeitnehmerin lag nicht in der Person der Arbeitnehmerin, sondern in der Tatsache, dass die Kollegen keine Frau in ihrer Gruppe akzeptierten.

Das Urteil des ASG Wien ist rechtskräftig.

ASG Wien 27 Cga 187/06a vom 1. Februar 2007:

Das Gericht stellte mit diesem Urteil fest, dass keine Diskriminierung wegen des Geschlechts vorliegt, wenn das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin im Probemonat nicht wegen ihrer Schwangerschaft, sondern auf Grund ihrer mangelnden Qualifikation gelöst wurde.

Das Urteil des ASG Wien ist rechtskräftig.

5. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 6 GIBG)

OGH 9 ObA 18/08z vom 5. Juni 2008:

Der OGH stellte mit diesem Urteil fest, dass der Schutz vor sexueller Belästigung nicht erst mit Beginn des Arbeitsverhältnisses, sondern bereits während der Bewerbungs- und Auswahlphase einsetzt. Erfolgt die Belästigung durch den Geschäftsführer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), verletzt er damit die Fürsorgepflicht der von ihm vertretenen GmbH. Dieser ist das Verhalten des vertretungsbefugten Organs unmittelbar zuzurechnen. Sie hat als Arbeitgeberin im Sinne des § 6

Abs. 1 Z 1 GIBG für eine sexuelle Belästigung ihres Geschäftsführers einzustehen. Der Arbeitnehmerin wurde der von ihr begehrte Schadenersatz von 1.500 € zugesprochen.

OLG Wien 8 Ra 147/06f vom 30. Jänner 2007:

Mit diesem Urteil stellte das Gericht fest, dass das jahrelange Berühren einer Arbeitnehmerin in sensiblen Bereichen gegen ihren Willen jedenfalls die Toleranzgrenze für gesellschaftlich akzeptierte und zu akzeptierende Berührungen überschreitet, selbst wenn die Handlungen freundschaftlich und nicht sexuell motiviert waren. Die Haftung des unmittelbaren Belästigers ist verschuldensunabhängig, auf die subjektiven Elemente seitens des Belästigers kommt es daher nicht an. Unterlässt es der Arbeitgeber, gegen die sexuelle Belästigung (hier: durch den Geschäftsführer) angemessene Abhilfe zu schaffen, wird er schadenersatzpflichtig.

Eine Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt. Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

OLG Wien 9 Ra 163/07s vom 13. April 2007:

Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden. Das Gleichbehandlungsgesetz hat die Kündigungsanfechtung als eine Möglichkeit des Betroffenen ausgestaltet, auf einen Verstoß des Gleichbehandlungsgesetzes zu reagieren.

Nach Ansicht des Gerichtes hat aber parallel zu einer Anfechtung einer Kündigung – wenn diese Anfechtung nicht zumutbar ist – die infolge sexueller Belästigung diskriminierte Arbeitnehmerin gegenüber dem Belästiger und gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen materiellen und immateriellen Schadens. Die Klägerin wäre daher so zu stellen, wie sie gestanden wäre, wenn sie nicht sexuell belästigt worden wäre und weiter für die Beklagte gearbeitet hätte.

Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

OLG Wien 7 Ra 69/07d vom 18. Juli 2007:

Mit diesem Urteil stellte das Gericht fest, dass eine sexuelle Belästigung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses beim Zugang zur Berufsausbildung vorliegt, wenn der An-

gestellte des Unternehmens im Zuge eines Bewerbungsgesprächs um eine Lehrstelle die Bewerberin fragt, ob sie einen Freund hat, ihr einen Fragebogen mit Krankheiten insbesondere auf dem Gebiet der Gynäkologie übergibt, angibt, sie untersuchen zu müssen, ihr im Bereich der Brust auf den Pullover greift, ihre Hose öffnen will und zu der Bewerberin meint, dass sie keinen Freund brauche, da er sie sexuelle befriedigen würde. Es ist dabei unerheblich, ob das Unternehmen tatsächlich beabsichtigt, einen Lehrling aufzunehmen.

Eine Revision gegen das Urteil des OLG Wien wurde als unzulässig erklärt. Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

#### OLG Wien 9 Ra 158/07g vom 28. April 2008:

Sagt ein Arbeitskollege auf einer Weihnachtsfeier „Dich werd ich sicher nicht pudern“, stellt dies eine verbale sexuelle Belästigung dar. Es ist kein rechtlich relevanter Unterschied, ob der Beklagte gesagt hat „Dich werd ich pudern“ oder „Willst mit mir pudern“ oder „komm, geh’ ma pudern“. Die Äußerungen sind objektiv sowohl bei abstrakter Betrachtung als auch im konkreten Zusammenhang geeignet, das Ansehen und die soziale Wertschätzung einer Person herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl zu verletzen. Das OLG Wien bestätigte die Rechtsansicht des Erstgerichts und sprach der Klägerin in Abänderung des Ersturteils einen Schadenersatz in Höhe von 500 € (statt 300 €) zu. Nach Ansicht des OLG Wien wirkte sich erschwerend aus, dass der beklagte Arbeitnehmer bereits vor der sexuellen Belästigung die Klägerin aggressiv attackiert hatte, wobei er durch das „Duzen“ der Arbeitnehmerin bereits die angebrachte Distanz hat vermissen lassen und ihre Versuche, das Gespräch deshalb zu beenden, negiert hat, sondern im Gegenteil darauf mit diskriminierenden Äußerungen reagiert hat. Wesentlich sei auch, dass mehrere Kollegen und betriebsfremde Personen die Äußerungen wahrnehmen konnten und sich der beklagte Arbeitnehmer trotz Aufforderung nicht ernsthaft für seine Äußerung entschuldigte.

Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

#### ASG Wien 5 Cga 167/07z vom 3. September 2008:

Bei einer sexuellen Belästigung ist unter anderem auf das Empfinden des Belästigten als subjektives Element der Beurteilung abzustellen. Nur ein solches entwürdigendes sexuelles bzw. geschlechtsbezogenes Verhalten erfüllt den Tatbestand der sexuellen

Belästigung, das dem Opfer auch tatsächlich unerwünscht ist oder von diesem als unangebracht oder anstößig empfunden wird. Daraus ergibt sich vor allem die Möglichkeit der Pardonierung der Belästigung durch das Opfer, aber auch die Berücksichtigung der psychischen Konstitution des Belästigten. Im konkreten Fall ging das Gericht davon aus, dass es an dem subjektiven Element für eine sexuelle Belästigung bei der klagenden Arbeitnehmerin fehlte.

#### 6. Diskriminierung wegen geschlechtsbezogener Belästigung (§ 7 GIBG)

##### OGH 8 ObA 59/08x vom 2. September 2008:

Der OGH hat in seinem ersten Urteil zur geschlechtsbezogenen Belästigung (nicht sexuellen Belästigung) festgestellt, dass es sich bei der geschlechtsbezogenen Belästigung um ein herabwürdigendes Verhalten handelt, wodurch die Betroffenen auf Grund ihres Geschlechts belästigt und/oder diskriminiert werden und eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung geschaffen wird. Kommt eine sexuelle Komponente dazu, liegt der Spezialfall der sexuellen Belästigung vor. Im Gegensatz zum Mobbing, das in der Regel eine andauernde Handlung verlangt, kann der Diskriminierungstatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung schon durch eine einmalige schwerwiegende Verhaltensweise begangen werden.

Im vorliegenden Fall wurde bereits durch das Erstgericht festgestellt, dass der beklagte Vorgesetzte mit der Arbeitnehmerin (beginnend mit Herbst 2003) in einem rauen und harten Umgangston gesprochen hat, ihr Weisungen in unangebrachtem Ton erteilt hat und ihr gegenüber gehässig war. Die Arbeitnehmerin wurde von ihm herabwürdigend behandelt und beschimpft. Während es bei bestimmten Äußerungen auf der Hand liegt, dass es sich dabei um „geschlechtsbezogenes Verhalten“ handelt (z.B. Blondinenwitze), ist dort, wo herabwürdigendes Verhalten, Gehässigkeiten oder Beschimpfungen nicht per se geschlechtsbezogen erfolgen, das Motiv für diese Verhaltensweisen maßgebend. Mit seiner Feststellung, dass das Verhalten des Vorgesetzten der Arbeitnehmerin gegenüber „darauf beruhte, dass sie eine Frau ist“, hat das Erstgericht aber ein Motiv des Vorgesetzten für sein herabsetzendes Verhalten der Arbeitnehmerin gegenüber festgestellt, das als geschlechtsbezogen zu qualifizieren ist. Damit erweist sich aber die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts, dass eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorliege, als zutreffend. Der Arbeitnehmerin wurde ein Schadenersatz in Höhe von 2.500 € zugesprochen.

## II. Diskriminierung auf Grund anderer Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt

### 1. Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung:

#### OGH 9 ObA 122/07t vom 24. Februar 2009:

Der OGH hat sich in diesem Urteil zum ersten Mal mit dem Begriff der Weltanschauung auseinandergesetzt, wobei sich das Verfahren nicht auf das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft, sondern das in diesem Punkt gleichlautende Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für den Öffentlichen Dienst bezogen hat. Er hat dazu – in Zusammenfassung der bisherigen Lehre – festgestellt, dass die Frage, ob politische Gesinnungen dem Begriff der „Weltanschauung“ unterfallen, zwar unterschiedlich beantwortet werden, dass aber, wie sich aus den Materialien des österreichischen Gesetzgebers ergibt, der Oberbegriff „Weltanschauung“ zwar eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden ist, aber auch als Sammelbezeichnung für andere Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standorts für das individuelle Lebensverhältnis dient. Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Der OGH gelangte – in Übereinstimmung mit der Bundes-Gleichbehandlungskommission, die eine Diskriminierung/Belästigung des Klägers gemäß § 13 bzw. § 16 GIBG nicht feststellen konnte – zu dem Ergebnis, dass praktische Auffassungen über die derzeitige Asylgesetzgebung und -praxis demgemäß keine Weltanschauung sind, weswegen im konkreten Fall keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung festgestellt wurde.

Aus diesem Urteil kann der Schluss gezogen werden, dass auch politische Überzeugungen grundsätzlich vom Begriff Weltanschauung erfasst sind, nicht aber Auffassungen zu Einzelfragen, wie Ansichten zu tagespolitischen Themen.

### 2. Diskriminierung auf Grund des Alters

#### 2.1. Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 17 Abs. 1 Z 1 und § 20 GIBG):

#### OGH ObA 177/07f vom 9. Juli 2008:

Der OGH hat sich in diesem Urteil, in dem es um eine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sowohl auf Grund des Geschlechts als auch auf

Grund des Alters ging, mit der Frage des Beweismaßes der Glaubhaftmachung bei Diskriminierungen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG befasst und festgestellt, dass ein Diskriminierungsmotiv nicht glaubhaft gemacht werden konnte.

Sowohl die Richtlinie als auch das Gleichbehandlungsgesetz enthalten einerseits eine Beweiserleichterung – Herabsetzung des Beweismaßes auf eine bloße Wahrscheinlichkeit – und andererseits eine Beweislastregel zu den Rechtfertigungsgründen. Auch vom Gemeinschaftsrecht wird keine Umkehr der Beweislast, sondern eine angemessene Beweislastverlagerung gefordert. Die klagende Partei hat diejenigen Tatsachen glaubhaft zu machen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Erst wenn dies gelungen ist, verlagert sich die Beweislast auf die beklagte Partei. Die Regeln zur Verteilung der Beweislast kommen aber nur dann zur Anwendung, wenn ein Beweis für strittige entscheidungswesentliche Tatsachen nicht erbracht werden kann. Eine Richtlinie dafür, zu wessen Gunsten das Gericht Beweise zu würdigen hätte, ist darin nicht zu sehen. Zur Glaubhaftmachung reicht es allgemein, wenn der Richter von der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens eines bestimmten Sachverhaltes überzeugt ist.

## 2.2. Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (§ 17 Abs. 1 Z 2 und 6 und § 20 GIBG):

### OGH 9 ObA 48/06h vom 25. Juni 2007:

Der OGH hat mit diesem Urteil festgestellt, dass keine Diskriminierung auf Grund des Alters vorliegt, da das Gleichbehandlungsgesetz keine Rückwirkungsbestimmungen kennt, und die Festsetzung einer Höchstaltersgrenze im Jahr 1982 in voller Übereinstimmung mit der Rechtsordnung gestanden ist. Auf Grund der im Gemeinschaftsrecht vorgegebenen und national umgesetzten Regelung, dass Alterskriterien für den Erwerb von Betriebspensionen nicht per se diskriminierend sind, stellt die Einbeziehung des Höchsteintrittsalters in die Voraussetzungen für den Erwerb einer Betriebspension und der damit verbundenen Unkündbarstellung keine Gesetzeswidrigkeit dar.

### OGH 9 ObA 76/07h vom 7. Februar 2008:

Mit diesem Urteil hat der OGH festgestellt, dass die Heranziehung eines niedrigen Grundlohns für die Berechnung des Überstundenentgelts für Lehrlinge unter 18 Jahren keine unzulässige Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt. Hinsichtlich der Zulässigkeit von Überstunden handelt es sich bei jugendlichen Lehrlingen und bei

Lehrlingen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, um völlig unterschiedliche Gruppen. Grund für die unterschiedlichen Entlohnungsregelungen ist die durch das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz bedingte unterschiedliche Einsetzbarkeit beider Gruppen für Überstundenleistungen. Diese unterschiedliche Einsetzbarkeit ist objektiv und angemessen durch bildungspolitische Ziele und im Sinne des notwendigen Schutzes von Jugendlichen gerechtfertigt.

2.3. Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts (§ 17 Abs. 1 Z 2 und § 20 GIBG):

OLG Wien 9 Ra 67/06y vom 13. April 2007:

Das Gericht hat mit diesem Urteil eine Diskriminierung auf Grund des Alters im Kollektivvertrag für die Arbeiter des österreichischen Fleischergewerbes festgestellt, da auch Kollektivverträge den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit beachten müssen. Insoweit in den Lohn tafeln zum Kollektivvertrag für die Arbeiter des österreichischen Fleischergewerbes in den ersten beiden Beschäftigungsjahren für Ladner einerseits und Ladner-Anfänger unter 18 Jahren andererseits unterschiedliche Mindestlöhne vorgesehen, stellt dies eine unzulässige Diskriminierung auf Grund des Alters dar. Jugendliche Arbeitnehmer haben somit Anspruch auf den höheren Mindestlohn für volljährige Ladner.

Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

OLG Wien 9 Ra 104/07s vom 24. August 2007:

Das Gericht hat mit diesem Urteil eine Diskriminierung auf Grund des Alters im Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisenkasse wegen diskriminierender Einstufungskriterien festgestellt. Insoweit der Kollektivvertrag für unter 18-jährige Arbeitnehmer ungeachtet der Tätigkeit einen niedrigeren Mindestlohn vorsieht als für volljährige Arbeitnehmer, stellt dies eine unzulässige Diskriminierung auf Grund des Alters dar. Jugendliche Arbeitnehmer haben somit Anspruch auf das Gehalt jener Verwendungsgruppe, die ihrer Tätigkeit entspricht.

Anonymisierte Einzelfallentscheidungen und allgemeine Gutachten finden Sie im Internet unter <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5542/default.aspx>).



Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2006/2007:

Seit 2004 besteht eine zweijährliche Berichtspflicht der zuständigen Bundesministerien über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes. Der „Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2006 und 2007“ ist der zweite dieser Berichte, in den auch Beiträge der Sozialpartner aufgenommen wurden (siehe Beilagen).

Der Bericht besteht aus zwei Teilen:

Teil I umfasst einen Bericht über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission (GBK), einen Bericht des legislativ für das Gleichbehandlungsgesetz zuständigen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und Beiträge der Interessenvertretungen.

Teil II enthält einen Bericht über die Tätigkeit und Wahrnehmung der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW). Der Teil über die Gleichbehandlungskommission enthält neben einer Statistik über die Tätigkeit der drei Senate anonymisierte (Kurz-)Darstellungen der behandelten Fälle.

Beiliegend finden Sie ebenso eine im Jahr 2009 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft veröffentlichte Broschüre über eine Studie zur geschlechtergerechten Stellenausschreibung.

Der gegenständliche Bericht wurde

1. dem Österreichischen Gewerkschaftsbund,
2. der Bundesarbeitskammer,
3. der Vereinigung der österreichischen Industrie und
4. der Wirtschaftskammer Österreich

zur Kenntnis gebracht.

Die Stellungnahme der Bundesarbeitskammer liegt bei; weitere Stellungnahmen anderer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen sind keine eingelangt.

Alle zitierten Gesetzesbestimmungen sind im Internet unter [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at) abrufbar.