

Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958

Direkte Anfrage, 2016

Österreich (Ratifikation: 1973)

Der Ausschuss nimmt die Bemerkungen der Bundesarbeitskammer (BAK), welche dem Bericht der Regierung beigelegt waren, zur Kenntnis.

Artikel 1 und 2 des Übereinkommens. Gesetzliche Entwicklungen. Der Ausschuss stellt mit **Interesse** fest, dass nach den am 1. August 2013 in Kraft getretenen Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) der Schutz vor Diskriminierung nunmehr auf die gesamte Dauer der beruflichen Ausbildung und auf Weiterbildungsangebote sowie auf die Selbständigkeit ausgedehnt wurde. Das Gesetz sieht außerdem vor, dass eine Entschädigung in Gerichtsverfahren in Zusammenhang mit Diskriminierung effektiv und verhältnismäßig sein muss. Der Ausschuss stellt ferner fest, dass nach den Änderungen des Bundesgleichbehandlungsgesetzes in den Jahren 2012 und 2013 der Schutz vor Diskriminierung nun auf Diskriminierung aufgrund des elterlichen Status einer Person und aufgrund des Einkommens des eingetragenen Partners des Antragstellers ausgedehnt wird. Hinsichtlich Verfahren im Zusammenhang mit sexueller oder sonstiger Belästigung, wurde die Verjährungsfrist nun auf drei Jahre ausgedehnt und der Vorsitzende kann separate Anhörungen während des Prozesses anordnen. Darüber hinaus sind Sitzungen der Bundesgleichbehandlungskommission nun nicht mehr öffentlich, und die Gerichte müssen Abweichungen von den Gutachten der Kommission im Entschädigungsverfahren begründen. Letztlich weist der Ausschuss darauf hin, dass unter den verschiedenen Gleichbehandlungsgesetzen der Bundesländer, wie zuletzt novelliert, Diskriminierung durch Naheverhältnis (Assoziierung) nun im Burgenland und in der Steiermark verboten ist. Die Höhe der gewährten Entschädigung kann in Oberösterreich im Falle einer Diskriminierung aufgrund mehrerer Gründe erhöht werden; In der Steiermark in Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts; in Tirol in Fällen von Belästigung und sexueller Belästigung. Darüber hinaus wird in der burgenländischen Landesgesetzgebung Diskriminierung nun auf alle Diskriminierungsgründe ausgedehnt und zwar sowohl auf unselbständige Arbeitnehmer als auch auf Selbständige. Schließlich sieht die Landesgesetzgebung Oberösterreichs nun vor, dass die Beweislast beim aufgrund der Diskriminierungshandlung Beklagten liegt. **Der Ausschuss ersucht die Regierung, Auskunft über die Durchführung dieser Bestimmungen und über die weitere legislative Entwicklung im Hinblick auf die Anwendung des Übereinkommens zu erteilen.**

Artikel 1 Absatz 1(a) des Übereinkommens. Soziale Herkunft. In seinen früheren Bemerkungen ersuchte der Ausschuss die Regierung, detaillierte Informationen über Entscheidungen

der Gerichte und Gleichbehandlungsstellen vorzulegen, die sich ausdrücklich auf Diskriminierung aus Gründen der sozialen Herkunft stützen, sowie eine Studie über die Erscheinungsformen von Diskriminierung auf Grundlage sozialer Herkunft in Bezug auf den Zugang zu beruflicher Bildung, den Zugang zu Beschäftigung sowie über Beschäftigungsbedingungen durchzuführen. In diesem Zusammenhang stellt der Ausschuss fest, dass die Regierung in ihren früheren Angaben betont hat, dass die verbotene Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft von Artikel 7 Absatz 1 der Verfassung abgedeckt wird, wonach Vorrechte der Geburt, des Standes oder der Klasse ausgeschlossen sind; und dass gemäß § 879 ABGB ein Arbeitsvertrag, der die Grundrechte, die Gleichheit und die guten Sitten nicht beachtet, nichtig ist. Die Regierung verweist auch auf die Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs (OGH), die zeigt, dass Entlassungen, die gegen Artikel 7 Absatz 1 der Verfassung verstoßen, nach § 879 ABGB (Sittenwidrigkeit) unwirksam sind, und dass Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft daher auch aufgrund der Sittenwidrigkeit zusammen mit dem Gleichheitsprinzip unwirksam ist. ***Der Ausschuss ersucht die Regierung, die aufkommenden Formen der Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft in Bezug auf den Zugang zur beruflichen Bildung, den Zugang zu Beschäftigung und Beschäftigungsbedingungen genau zu überwachen, und über alle Fälle zu informieren, die von den Gerichten und Gleichbehandlungsstellen in diesem Zusammenhang behandelt worden sind.***

Artikel 1 Absatz 1 (b) des Übereinkommens. Arbeitnehmer mit Behinderung. In seinen früheren Bemerkungen forderte der Ausschuss die Regierung auf, weiterhin Informationen über die legislativen Entwicklungen in Bezug auf das Verbot der Diskriminierung aufgrund von Behinderung sowie über die einschlägigen Gerichtsverfahren und über die Anzahl und Art der Beschwerden, die zur Schlichtung vorgelegt wurden, zu übermitteln. Der Ausschuss stellt fest, dass laut Nationalen Sozialbericht 2014 des Sozialministeriums, das Bundesweite Arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm (BABE) Behinderung-Ausbildung-Beschäftigung für 2014-17 im Jahr 2013 verabschiedet wurde. Der Ausschuss stellt ferner aus dem Vierten Bericht der Regierung im Rahmen der Sozialcharta des Europarates (CoE) fest, dass das Arbeitsmarktservice (AMS) zusätzliche Fördermittel für die Beschäftigungsförderung zur Verfügung gestellt hat, insbesondere die Gewährung von Integrationszuschüssen für behinderte Menschen und Ausbildungsprogramme; das AMS hat weiters statistische Informationen über Arbeitssuchende mit Behinderungen gesammelt (RAP/RChA/AUS/4(2016), Seiten 61-62). Die Regierung weist auch darauf hin, dass es dank der hohen Erfolgsquote der Schlichtungsverfahren keine Fälle von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung gegeben hat. In diesem Zusammenhang stellt der Ausschuss fest, dass von Dezember 2011 bis Dezember 2014 692 Schlichtungsverfahren eingetragen worden sind, von denen 419 (60,5 Prozent) Fälle im Zusammenhang mit direkter Diskriminierung, 211 (30,5 Prozent) Fälle im Zusammenhang mit mittelbarer Diskriminierung, und 62 (9%) Fälle im Zusammenhang mit Belästigung standen; und dass unter den 665 behandelten Fällen in 296 Fällen eine Einigung erzielt

wurde. **Der Ausschuss ersucht die Regierung, weiterhin über alle legislativen Entwicklungen in Bezug auf das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Behinderung sowie über die getroffenen oder vorgesehenen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Personen mit Arbeitsunfähigkeit und Beschäftigung im Rahmen des Nationalen Arbeitsmarktpolitik Programms (BABE) Behinderung-Ausbildung-Beschäftigung für 2014-17 und die erzielten Ergebnisse, zu informieren. Er ersucht die Regierung weiters, Informationen über relevante Gerichtsentscheidungen vorzulegen sowie die Anzahl und die Art der Beschwerden, die zur Schlichtung vorgelegt wurden.**

Artikel 2. Chancengleichheit unabhängig von Rasse, Hautfarbe und nationaler Abstammung. In seinen früheren Bemerkungen ersuchte der Ausschuss die Regierung, über Maßnahmen, die ergriffen wurden, um den Empfehlungen des Unabhängigen Sachverständigenrates gerecht zu werden, sowie über den Stand der Umsetzung des 20-Punkte-Programms des Aktionsplanes und der erreichten Ergebnisse zu informieren. Der Ausschuss stellt fest, dass laut Empfehlungen des Unabhängigen Sachverständigenrates, der zur weiteren Umsetzung des Nationalen Aktionsplans (NAP) eingerichtet wurde, verschiedene Maßnahmen ergriffen wurden, um die Möglichkeiten des Zugangs zu mehr hochqualifizierten Bereichen am Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund zu verbessern, wie beispielsweise die Verabschiedung von Rechtsvorschriften am 12. April 2016 betreffend die Anerkennung von Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, die Einrichtung von kostenfreien und mehrsprachigen Beratungszentren sowie die Durchführung des Projekts "Mentoring für Migranten". Dennoch stellt der Ausschuss fest, dass laut der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) im Jahr 2013 die Arbeitslosenquote für Personen, die aus Ex-Jugoslawien (außerhalb der Europäischen Union) stammten, 11,6 Prozent betrug, für Personen aus der Türkei 15,4 Prozent, und für Personen aus Drittländern 17,2 Prozent, während die allgemeine Rate 7,6 Prozent betrug. Der Ausschuss stellt ferner aus dem Bericht von ECRI fest, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund deutlich niedriger war als jener von Frauen der Mehrheitsbevölkerung (58 Prozent gegenüber 70 Prozent). **Der Ausschuss ersucht die Regierung, weiterhin Informationen über die ergriffenen oder vorgesehenen Maßnahmen, einschließlich derjenigen, die unter dem NAP verabschiedet wurden, bereitzustellen, um die Chancengleichheit unabhängig von Rasse, Hautfarbe und nationaler Herkunft zu fördern. Der Ausschuss fordert die Regierung ferner auf, über die Ergebnisse dieser Maßnahmen, einschließlich der statistischen Daten, Auskunft zu geben, um die Auswirkungen auf die Beschäftigung und Beruf von Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund, insbesondere Migrantinnen, zu bewerten.**

Roma. Der Ausschuss nimmt die von der Regierung vorgelegten Informationen über die Verabschiedung der Roma-Strategie im Jahr 2012, die Ausarbeitung des Fortschrittsberichts im Jahr 2013 und die Einrichtung einer nationalen Kontaktstelle für Roma im Juni 2012 zur

Kenntnis. Die Regierung verweist weiters auf die Veröffentlichung des "Aufrufs zur Ermächtigung der Roma auf dem Arbeitsmarkt" im Jahr 2015 und auf das "THARA-Projekt", das den Zugang der Roma zum Arbeitsmarkt und zu den Berufsbildungseinrichtungen fördern soll. Die Regierung weist ferner darauf hin, dass im Rahmen des Europäischen Sozialfonds jährlich 1 Mio. EUR für Beschäftigungsmaßnahmen der Roma bereitgestellt werden. ***Diese Maßnahmen begrüßend, ersucht der Ausschuss die Regierung, ihre Bemühungen zur Förderung der Beschäftigungsmöglichkeiten fortzusetzen und die Gleichbehandlung der Roma bei Beschäftigung und Beruf zu gewährleisten. Er ersucht die Regierung, weiter über die Ergebnisse zu informieren, die bei der Integration von Mitgliedern der Gruppe der Roma in den Arbeitsmarkt erzielt werden, einschließlich Statistiken, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind, sofern diese verfügbar sind.***

Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Betreffend Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf weist die Regierung darauf hin, dass mehrere Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitnehmer mit familiären Pflichten umgesetzt wurden, wie etwa ein Vaterschaftsurlaub bis zu 31 Tagen, eine neue Option für Arbeitgeber, sich mit ihren Mitarbeitern über Urlaubsvereinbarungen für die Betreuung von Kindern abzustimmen, die Gewährung von Mutterschaftsurlaub und der Schutz vor Entlassung von Beschäftigten mit freien Dienstverträgen, sowie die Erhöhung der Zahl der Kinderbetreuungsplätze. Der Ausschuss stellt jedoch fest, dass nach den Bemerkungen der BAK der "Papa-Monat" oder die "vorweggenommene Vaterschaftskarenz" nur im öffentlichen Sektor sowie in einigen Sektoren im privaten Sektor durch Kollektivverträge besteht. Darüber hinaus stellt der Ausschuss fest, dass in den Bundesländern verschiedene Maßnahmen ergriffen wurden, die darauf abzielen, die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, unter anderem die Ausarbeitung einer Studie über die Diskriminierung von Frauen in Beschäftigung und Beruf durch den burgenländischen Frauenrat und die Verabschiedung des Gleichstellungsprogramms für 2012-14 in Wien. Der Ausschuss begrüßt die Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen und unterstreicht die Bedeutung der Bereitstellung von Informationen über die spezifischen Ergebnisse und über die Wirksamkeit der Maßnahmen in Bezug auf Artikel 3(f) des Übereinkommens (2012 Allgemeine Studie zu den Kernübereinkommen, Absätze 856 und 858). ***Der Ausschuss ermutigt die Regierung, ihre Bemühungen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt fortzusetzen und ersucht sie um Bereitstellung von detaillierten Informationen über die Ergebnisse, die bei der Förderung und der Sicherstellung von Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf in der Praxis erreicht werden, inklusive statistische Daten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.***

Durchsetzung. In seinen früheren Bemerkungen ersuchte der Ausschuss die Regierung, weiterhin Informationen über die Tätigkeiten der Gleichbehandlungskommission und über alle für die Anwendung des Übereinkommens relevanten gerichtlichen Entscheidungen sowie über jegliche Sensibilisierungsmaßnahmen und die Ausbildung von Richtern vorzulegen. Der Ausschuss stellt fest, dass mehrere Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Obersten Gerichtshof, beim Oberlandesgericht Wien und beim Arbeits- und Sozialgericht Wien zwischen 2012 und 2014 eingegangen sind, und dass darunter einige Fälle von Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Alters, der sexuellen Orientierung und der Religion oder der Meinung sowie Fälle sexueller Belästigung waren. Der Ausschuss nimmt ferner die anonymisierten Berichte über die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission für einzelne Fälle seit 2012 zur Kenntnis und stellt entsprechend dem Bericht der Regierung fest, dass die Richter während ihrer Laufbahn betreffend Gleichbehandlung und Diskriminierung geschult werden. ***Der Ausschuss ersucht die Regierung, weiterhin Informationen über die Tätigkeiten der Gleichbehandlungskommission und über alle für die Durchführung des Übereinkommens relevanten gerichtlichen Entscheidungen vorzulegen.***