

# Rechtliche und politische Grundlagen der Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich

## 1. Internationales

### 1.1 Vereinte Nationen

- Die **Konvention** zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (**CEDAW** – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) ist das am weitesten gehende internationale Rechtsdokument. Die ersten vier Artikel der Konvention haben in Österreich Verfassungsrang. Das Dokument wurde in Österreich 1982 ratifiziert.
- **CEDAW-Fakultativ-Protokoll**: Individualbeschwerderecht nach Ausschöpfung des innerstaatlichen Rechtsweges; 2000 ratifiziert.
- Die **Aktionsplattform und Deklaration der Weltfrauenkonferenz von Peking** 1995 ist ein Programm zur Herbeiführung der Machtgleichstellung der Frau. Darin verpflichteten sich 189 Staaten, die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft zu fördern und die Rechte der Frauen zu schützen.

### 1.2 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)

- Die Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten enthält einen Katalog von Grundrechten und Menschenrechten und trat 1953 in Kraft. Die EMRK ist in Österreich mit Verfassungsrang ausgestattet. (BGBl. Nr. 210/1958, in der Fassung BGBl. III Nr. 179/2002)

### 1.3 EU-Recht

- Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (**EWG-Vertrag**, 1957/58)  
**Art. 119 Abs. 1**: Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.
- Vertrag über die Europäische Union, **EU-Vertrag** (Lissabon, 2009)  
**Art. 2**: Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit, [...] diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus [...] und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.  
**Art. 3 Abs. 3 (2)**: Sie bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierung und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.
- Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union **AEUV** (Lissabon, 2009)  
**Art. 8**: Bei allen Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.  
**Art. 10**: Bei Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.  
**Art. 157** (ex-Art. 141 EGV, beruhend auf 119 EWG): Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.
- **Charta der Grundrechte der EU (2010)**  
**Art. 21**: Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft [...] sind verboten.  
**Art. 23**: Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen sicherzustellen.
- **Richtlinien**  
**Richtlinie 2010/41/EU** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates.  
**Richtlinie 2010/18/EU** des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG.  
**Richtlinie 2006/54/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. August 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.  
**Richtlinie 2004/113/EG** des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. (Art. 5 Abs 2 ermöglichte den Mitgliedsstaaten trotz des grundsätzlichen Verbots eine Ausnahmeregelung -

unterschiedliche Prämien und Tarife für Versicherungen - zuzulassen, falls diese durch versicherungsmathematische und statistische Daten begründet wurden. Diese Regelung wurde mit dem EuGH Urteil vom 1. März 2011 für ungültig erklärt.)

**Richtlinie 2002/73/EG** des Europäischen Parlaments und Rates vom 23. September 2002 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg so wie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

**Richtlinie 2000/78/** des Rates EG 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

## 2. Innerstaatlich

### 2.1 Verfassungsrecht

- **Bundes-Verfassungsgesetz**

**Art. 7 Abs. 1:** Alle Bundesbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen.

**Abs. 2:** Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.

**Abs. 3:** Amtsbezeichnungen können in der Form verwendet werden, die das Geschlecht des Amtsinhabers oder der Amtsinhaberin zum Ausdruck bringt. Gleiches gilt für Titel, akademische Grade und Berufsbezeichnungen.

- **Haushaltsrechtsreform** (Bundesverfassungsgesetz BGBl I Nr. 139/2009)

**Art. 13 Abs. 3:** Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.

**Art. 51 Abs. 8:** Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage zu beachten. (in Kraft ab 2013)

**Art 51 Abs. 9 (1):** Maßnahmen für eine wirkungsorientierte Verwaltung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. (in Kraft ab 2013)

### 2.2 Bundesrecht

- Das **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** (B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993 idgF) regelt die Gleichbehandlung aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung im Bundesdienst. Das B-GIBG wurde bereits mehrfach novelliert. Die wichtigsten Änderungen in den Jahren 2010 und 2011 betrafen die Erhöhung der Frauenquote von 40% auf 45% sowie die Einführung von Einkommensberichten des Bundes.

**§ 3:** Ziel dieses Hauptstückes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Auf Grund des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes ist nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen von der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle ein Frauenförderungsplan für das Ressort zu erlassen, der im Bundesgesetzblatt II zu verlautbaren ist.

([http://www.frauen.bka.gv.at/site/cob\\_\\_24143/5734/default.aspx](http://www.frauen.bka.gv.at/site/cob__24143/5734/default.aspx)).

- Das **Gleichbehandlungsgesetz (GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF)** regelt die Gleichbehandlung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt sowie die Gleichbehandlung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern u. Dienstleistungen auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit.

Seit 1. März 2011 sind verpflichtende betriebsinterne Einkommensberichte in der Privatwirtschaft eingeführt. In einem ersten Schritt müssen ab 2011 die Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Einkommensbericht erstellen. In den Folgejahren wird die Bestimmung auch auf kleinere Unternehmen ausgeweitet.

- **GBK/GAW-Gesetz** regelt das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und die Einrichtung sowie die Aufgaben der beiden Institutionen - der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

- **Bundesgesetz über die Führung des Bundeshaushaltes** (Bundes-Haushaltsgesetz 2013), Verordnungen auf Grundlage der Haushaltsreform 2013:

Verordnung des Bundesministers für Finanzen über die Darstellung der Angaben zur Wirkungsorientierung im Bundesvoranschlagsentwurf und in den Teilheften (§ 41 Abs. 2 BHG 2013)

Verordnung des Bundeskanzlers über das ressortübergreifende Wirkungscontrolling (Wirkungscontrollingverordnung, § 68 Abs. 3 BHG 2013)

Verordnung des Bundeskanzlers über Grundsätze der wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA-Grundsatz-Verordnung, WFA-GV § 17 Abs. 3 erster Satz und des § 18 Abs. 4 des BHG 2013)

- **Ministerratsbeschlüsse**

Ministerratsbeschluss vom **11. Juli 2000** über die Einrichtung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM).

Ministerratsbeschluss vom **2. Mai 2001** über den geschlechtergerechten Sprachgebrauch in allen Ressorts.

Ministerratsbeschluss vom **3. April 2002** über ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für die nächsten Jahre.

Ministerratsbeschluss vom **9. März 2004** zur Forcierung der Anwendung von Gender Mainstreaming vor allem Formulierung von Metazielen, Selbstverpflichtung zur Einrichtung von Gender Mainstreaming-Arbeitsgruppen und Durchführung von Gender Mainstreaming- Projekten in allen Ressorts.

Ministerratsbeschluss vom **5. März 2008** über die Anwendung der Leitfäden für Gender Mainstreaming in der Legistik und für Gender Budgeting zur Integration von Gender Mainstreaming in das routinemäßige Verwaltungshandeln.

Ministerratsbeschluss vom **6. September 2011** zur nachhaltigen Umsetzung von Gender Mainstreaming in fünf zentralen Bereichen: Strukturelle Verankerung; Geschlechtsspezifische Datenerhebung; Legistik; Förderwesen, Beschaffungswesen; Schulungen und Information.