

Bundeskanzleramt  
Minoritenplatz 3  
1014 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom  
920.635/0004-III/1/2008

Unser Zeichen, BearbeiterIn  
MagMa/Le

Klappe (DW)  
139/463

Fax (DW)  
100262

Datum  
16.04.2008

## **Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird**

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des oben angeführten Entwurfes und nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf sollen die Richtlinie des Rates 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse und der ethnischen Herkunft und die Richtlinie 2000/78/EG zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Beschäftigung und Beruf auf nationaler Ebene, insbesondere die Definition der (sexuellen) Belästigung und die Einräumung von Wahlmöglichkeiten im Zusammenhang mit einer diskriminierenden Beendigung eines Dienstverhältnisses, umgesetzt werden.

Sehr zu begrüßen ist seitens des ÖGB, dass die Bestimmungen betreffend die (sexuelle) Belästigung dem europarechtlichen Standard entsprechend angepasst werden und nunmehr auch die bloße Absicht zu einer Diskriminierung ausreicht („oder dies bezweckt“) unabhängig davon ob die Diskriminierung auch ihren Zweck erreicht hat oder nicht.

Auch die Änderung der Zusammensetzung von Dienstrechtskommissionen, die nunmehr eine Mindestanzahl von einer Frauen haben sollen, ist aus gewerkschaftlicher Sicht im Hinblick auf die Mitbestimmung von Frauen in derartigen Gremien sehr grundsätzlich zu unterstützen. Anzuregen ist hier im Gesetz darauf hinzuweisen und in der Praxis darauf zu achten, dass die Mindestanzahl eine Mindestanzahl ist und bewusst die Besetzung mit weiblichen Mitgliedern gefördert wird.

Die Ausdehnung des Anwendungsbereiches auch auf die befristeten Arbeitsverhältnisse und jene während einer Probezeit, so wie dies auch schon in der Regierungsvorlage zum Behinderten- Einstellungsgesetz und zum Gleichbehandlungsgesetz vorgesehen ist, ist auch unter dem europarechtlichen Gesichtspunkt zu begrüßen.

Zu den vorgeschlagenen Bestimmungen im Einzelnen:

**§ 8 Abs. 2:**

Die Ausdehnung des Belästigungstatbestandes von einer subjektiven Empfindungen der Belästigten Person auf die Intention der belästigenden Person („oder dies be zwecken“) ist im Hinblick darauf, dass ein derartiges Verhalten generell, egal ob es seinen Zweck auch erfüllt, abzulehnen ist, zu begrüßen.

**§ 10 Abs. 1:**

In der vorgeschlagenen Fassung wird vorgeschlagen, dass „mindestens ein Mitglied weiblich sein“ zu sein hat. Hier wäre anzuregen in den Text mit aufzunehmen, dass dies nicht die ultima ratio darstellt, sondern der Frauenanteil in derartigen Gremien über dieses eine Mitglied hinaus zu forcieren ist.

**§ 18 c :**

Dass hier die jüngste Rechtsprechung des OGH einfließen und es aufgrund dessen zu einer Ausweitung auf die Beendigung während der Probezeit und der Zeit während eines befristeten Dienstverhältnisses kommt, ist zu begrüßen.

Auch das Wahlrecht zwischen einer Anfechtung der Beendigung und der Geltendmachung eines Vermögensschadens bzw. ideellen Schadens bei einer Nicht-Anfechtung wird seitens des ÖGB positiv gesehen.

**§ 19a:**

Zu bedenken ist hier, dass wenn bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung in einer Gesamtbetrachtung Bedacht zu nehmen ist es für die betroffene Person aufgrund der Höchstgrenzen zu Einbußen im Schadenersatz kommen kann.

**§ 20 Abs. 1:**

Die Frist von 14 Tagen für die Geltendmachung eines etwaigen Schadenersatzes ist auf jeden Fall als zu niedrig anzusehen.

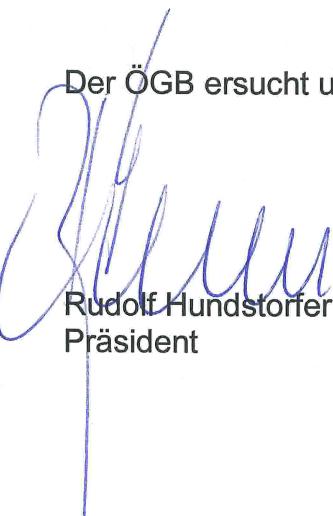
In diesem Zusammenhang ist auf die geänderten Regelungen im Behinderteneinstellungsgesetz, die am 10. April 2008 im Nationalrat beschlossen wurden, insbesondere auf die Regelungen in § 7k Abs. 2 Z. 2 bis 5 BEinstG, in denen zumindest eine Staffelung und bei der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen aus einem Vermögensschaden oder einem ideellen Schaden zumindest eine Frist von sechs Monaten vorsieht, hinzuweisen.

Auch bei der Belästigung wird im § 7k Abs. 2 Z 4 BEinstG, die ja mit der Regelung in § 13 Abs. 2 B-GBG vergleichbar ist, eine Frist von einem Jahr vorgesehen. Hier sollte konform vorgegangen werden und auch im B-GBG eine Frist von einem Jahr im Falle der Belästigung nach § 16 B-GBG festgelegt werden.

§ 20 Abs. 3:

Auch die in Abs. 3 vorgesehene 14-tägige Frist zur Geltendmachung von Vermögensschäden oder immateriellen Schäden in Folge einer Beendigung sollte in Gleichklang mit den vergleichbaren Bestimmungen im BEinstG und GIBG zumindest auf die dort vorgesehenen sechs Monate erhöht werden ( § 7k Abs. 2 Z. 3 BEinstG, § 15 Abs 1 GIBG).

Der ÖGB ersucht um Berücksichtigung seiner Stellungnahme.

  
Rudolf Hundstorfer  
Präsident

  
Mag. Bernhard Achitz  
Leitender Sekretär

