

**Stellungnahme der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird**

Wien, am 18.4.2008

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung erlaubt sich, zum vorliegenden Entwurf wie folgt Stellung zu nehmen.

Wir begrüßen zunächst ausdrücklich:

- die in den §§ 8, 8a und 16 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgesehenen Anpassungen an die Vorgaben der europäischen Richtlinien, die eine Ausweitung der Tatbestände Sexuelle Belästigung und Belästigung bedeuten.
- die im Entwurf vorgesehene Änderung von § 18c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, welche den Betroffenen eine größere Wahlmöglichkeit einräumt und den bislang mangelnden Rechtsschutz verbessern sollte.
- die Ausweitung der Vertretungsregelung gemäß § 23a Abs 4 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Im Weiteren erlauben wir uns, folgende Punkte anzumerken:

In den Beratungsfällen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung ergibt sich immer wieder das Problem der Anwendbarkeit des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes

bzw. des Gleichbehandlungsgesetzes in Zusammenhang mit aus dem Bereich des Bundes ausgegliederten Unternehmen. Eine einheitliche Vorgangsweise in den diesbezüglichen Ausgliederungsgesetzen ist bislang nicht erkennbar, weswegen hier große Rechtsunsicherheit bei den betroffenen Personen besteht.

Wir regen aus diesem Grund an, eine Verweisung in das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz aufzunehmen. Diese sollte klarstellen, dass die Vorschriften des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auch bei ausgegliederten Rechtsträgern Anwendung findet.

Die in § 10 angestrebte Änderung bei der Besetzung von Gremien ist zwar als ein Schritt zu sehen, jedoch keinesfalls ausreichend, um - wie in den erläuternden Bemerkungen ausgeführt - die „frauenspezifischen Aspekte zur Entscheidung in personalrechtlichen Angelegenheiten einfließen zu lassen“. Dies kann erst gewährleistet werden, wenn derartige Gremien in Bezug auf das Geschlecht ausgeglichen besetzt sind und über ein – qualitätsgesichertes - genderspezifisches Wissen verfügen.

In § 19a soll nunmehr eine Bestimmung zur Mehrfachdiskriminierung aufgenommen werden, die Ansprüche sollen jedoch nicht kumulativ bestehen. In unserer Beratung zeigt sich, dass Mehrfachdiskriminierung eine noch stärkere Beeinträchtigung bei betroffenen Personen bewirkt, sie sollte dementsprechend beurteilt werden. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung spricht sich daher für einen kumulativen Schadenersatz aus.

In § 20 des Entwurfs wird eine weitere Aufsplittung der Verjährungsfristen vorgenommen, welche nicht dem Menschenrechtscharakter des Gesetzes entspricht und sachlich nicht zu rechtfertigen ist. Zudem entsteht eine weitere Divergenz zwischen dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und dem Gleichbehandlungsgesetz.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung regt aus diesem Grund an, die Verjährungsfristen bei Belästigung gemäß § 16 und geschlechtsbezogener Belästigung gemäß § 8a an die im Entwurf für sexuelle Belästigung gemäß § 8 vorgesehene dreijährige Verjährungsfrist – welche begrüßt wird - anzugeleichen. Eine dementsprechende Änderung sollte zur Wahrung eines einheitlichen

Rechtsstandards auch im Rahmen der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz vorgenommen werden.

In § 20 Abs 1 Satz 5 und Abs 3 wird für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen gemäß § 18c Abs 3 lediglich eine vierzehntägige Frist vorgesehen, demgegenüber sieht die Regierungsvorlage zur Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes eine Frist von 6 Monaten vor. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung regt auch hier eine Angleichung an, eine Schlechterstellung der Bundesbediensteten wäre jedenfalls als unsachlich zu qualifizieren.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ersucht um Berücksichtigung ihrer Einwände.

Mag.<sup>a</sup> Cornelia Amon-Konrath  
Anwaltschaft für Gleichbehandlung