



ÖSTERREICH

Bundeskanzleramt
Abt. III/1 – Allgemeines Dienstrecht
Hohenstaufengasse 3
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65-0
DVR NR. 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	501 65 Fax	Datum
BKA-920.635/0004- III/1/2008	BAK/FF-GSt	Martina Thomasberger	DW 2392	DW 2744	21.4.2008

Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Die Bundesarbeitskammer begrüßt den vorliegenden Entwurf.

Besonders die Regelungen über die Präsenz von Frauen in Gremien und vor allem in Personalkommissionen sind nach unserer Einschätzung ein hervorragendes Mittel, um die Frauenförderung im öffentlichen Dienst zu verbessern und effektiver zu gestalten.

Die Bundesarbeitskammer weist darauf hin, dass das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) gerade auch mit der neuerlichen Verbesserung durch vorliegenden Entwurf vorbildliche Standards auch im Vergleich mit dem für die Privatwirtschaft geltenden Gleichbehandlungsgesetz 2004 (GIBG) gesetzt hat. Es wäre daher im Interesse einer weiteren Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und damit einer stärkeren Durchsetzung der Gleichstellung der Frauen im Berufsleben, dem B-GBG möglichst weitgehende Geltung zu verschaffen. So wäre es zum Beispiel durchaus erstrebenswert, im Zuge von Organisationsänderungen und Ausgliederungen aus dem Bundesbereich, bei denen es zur Übernahme arbeitsrechtlicher Gesetze aus dem privatwirtschaftlichen Bereich kommt, sich jedenfalls weiterhin für die Anwendung des B-GBG zu entscheiden. Wir regen daher an, dass der Gesetzgeber klarlegt, dass in diesen Fällen das B-GBG zur Anwendung kommt. Aber auch unabhängig vom Prozess einer Ausgliederung aus dem öffentlichen Dienst sollte auch bei Unternehmen mit sonstiger öffentlicher Trägerschaft (z.B. Fachhochschulen) das B-GBG zur Anwendung kommen.

Wie bereits mehrfach angemerkt wurde, ist das Recht der Gleichbehandlung bzw der Diskriminierungsschutz in Österreich relativ zersplittert (vgl. vor allem den Bericht 2007 des Menschenrechtskommissars des Europarats, Thomas Hammarberg, v.a. Nr. 49 bis 54, (<http://tinyurl.com/4byqe8>)). Dies beeinträchtigt den Zugang zum Recht und den

Rechtsschutz für Betroffene. Der Hammarberg-Bericht begrüßt Pläne der Bundesregierung, die Gesetzgebung im Bereich des Diskriminierungsschutzes zu überprüfen und zu straffen. Die Bundesarbeitskammer anerkennt, dass die unterschiedlichen Gesetze durch die verfassungsrechtliche Kompetenzverteilung geboten sind. Umso wichtiger ist aus unserer Sicht die möglichst weitgehende Vereinheitlichung des Rechtsbestandes in Hinsicht auf seinen materiellen Inhalt. Wir begrüßen daher jene Regelungen des vorliegenden Entwurfs, die in den materiellen Regelungen weitgehende Übereinstimmung mit der in Beratung stehenden Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG, vgl. 415 d.B., XXIII. GP) und des Behinderten-Einstellungsgesetzes (vgl. 477 d.B., XXIII. GP) herstellen.

Die Bundesarbeitskammer merkt an, dass die Regelung über die Verteilung der Beweislast (§ 20a B-GBG) nicht vollständig den Erfordernissen der BeweislastRL 97/80/EG und den Bestimmungen über die Beweislastverteilung in Art 19 RL 2006/54/EG, Art 8 RL 2000/43/EG und Art 10 RL 2000/78/EG entspricht. Der klare Wortlaut der europäischen Bestimmungen verlangt vom Beklagten den vollen Beweis dafür, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat. Die Einschränkung in § 20 a B-GBG, wonach der Beweis der größeren Wahrscheinlichkeit eines nicht diskriminierenden Motivs ausreichend ist, bleibt hinter der europäischen Vorgaben zurück. Die Bundesarbeitskammer fordert daher, noch einmal zu überlegen, mit welcher Konstruktion die europarechtlichen Vorgaben über die Beweislastverteilung korrekt, verfassungskonform und praxisgerecht umgesetzt werden können. Möglicherweise wäre es sinnvoll, zu diesem Zweck auch Rechtsvergleichung in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union über die dort angewandten Methoden der Umsetzung zu betreiben. Die Bundesarbeitskammer steht für Gespräche jedenfalls gerne zur Verfügung.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

Der erste Satz sollte einen Verweis auf § 5 Abs 2 Z 9 des Bundesverfassungsgesetzes vom 4.1.2008, BGBl I 2008/2 enthalten. Die an sich nicht übliche Anführung einer einzelnen Bestimmung in der Einleitung zu einem Bundesgesetz erscheint in diesem Fall zur Erleichterung der Auffindbarkeit der Bestimmungen geboten, mit denen im ersten Verfassungsbereinigungsgesetz die Bestimmungen der §§ 24 Abs 5 und 37 Abs 1 B-GBG von Verfassungsbestimmungen auf einfachen Gesetzesrang herab gestuft wurden.

Z 4 bis Z 8:

Die Klarstellung in Bezug auf das geltende Bundesministeriengesetz wird ausdrücklich begrüßt, da damit die Koordinierungskompetenz der für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Ministerin im Bundeskanzleramt unterstrichen wird.

Z 9, § 8 Abs 2; Z 10 § 8a Abs 2; Z 12, § 16 Abs 2:

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die Klarstellung, dass sexuelle Belästigungen und Belästigungen auch dann sanktioniert sind, wenn sie für die Umgebung objektiv geeignet

sind, den Tatbestand zu erfüllen. Dies wird auch PersonalvertreterInnen die Möglichkeit schaffen, wahrgenommene sexuelle Belästigungen und Belästigungen dem Dienstgeber gegenüber geltend zu machen.

Hierzu verweisen wir auf einen Redaktionsfehler in § 16 Abs 2, wo offenbar die Anfügung von „oder“ am Ende der Z 1. ausgelassen wurde.

Wir regen allerdings an, in den Erläuterungen eine Klarstellung darüber einzufügen, dass die subjektive Tatseite von Belästigern auch weiterhin für die Beurteilung dieser Tatbestände keine Rolle spielen kann.

Z 11, § 10 Abs 1:

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die zwingende Regelung in § 10 Abs 1 B-GBG, die sicherstellt, dass Frauen in den gesetzlichen Gremien, besonders in den Entscheidungsgremien für Personalfragen, präsent sind. Damit wird ein weiterer Schritt zur Erfüllung der Zielbestimmung in § 3 B-GBG und der gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben gesetzt. Wir regen jedoch an, eine ausgewogen geschlechtsspezifische Repräsentanz von Frauen und Männern in den Gremien gesetzlich zu verankern, um das zahlenmäßige Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Bundesbediensteten abzubilden.

Bei der Zusammensetzung der nach dieser Vorschrift vorgesehenen Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen und Beiräten ist darauf zu achten, dass auch eine Behindertenvertrauensperson als Mitglied teilnimmt, wenn es in der jeweiligen Personalangelegenheit um eine/n Bedienstete/n mit Behinderung geht.

Z 14, § 18c:

Die Bundesarbeitskammer bewertet es sehr positiv, dass Anfechtungsmöglichkeiten bei diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch im Falle von Probienstverhältnissen und befristeten Dienstverhältnissen geschaffen werden. Wir begrüßen ausdrücklich das Wahlrecht der Bediensteten zwischen der Anfechtung bzw Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses und dem Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und des ideellen Schadens in Abs 3.

Z 15, § 19a:

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die Klarstellung, dass bei der Bemessung des ideellen Schadenersatzes auf mehrfache Diskriminierungen Bedacht zu nehmen ist. Wir erachten allerdings die Erläuternden Bemerkungen in diesem Punkt für bedenklich und zwar unter dem Aspekt des Erfordernisses effektiver und abschreckender Sanktionen. Die GleichbehandlungsRL (RL 2006/54/EG), die RahmenRL (RL 2000/78/EG) und die AntirassismusRL (RL 2000/43/EG) bilden unterschiedliche Rechtsgrundlagen für das Gleichbehandlungsgebot und schützen unterschiedliche Rechtsgüter, was durch die gleichartige Umsetzung im B-GBG nicht verschleiert werden darf. Wenn eine Tathandlung zB gleichzeitig einen Eingriff in die geschlechtliche Integrität einer Person sowie in

deren geschützte religiöse Sphäre darstellt, muss es aufgrund des gemeinschaftsrechtlichen Prinzips des effektiven Rechtsschutzes möglich bleiben, **beide** Eingriffe entsprechend den unterschiedlichen Tatbeständen durch entsprechende Schadenersatzpflichten zu sanktionieren. Die Bundesarbeitskammer verweist hierzu auf die Erläuternden Bemerkungen zu 415 d.B., S. 7. und regt an, die Erläuternden Bemerkungen zum vorliegenden Entwurf entsprechend anzupassen.

Z 16, § 20 Abs 3:

Die Geltendmachung des in § 18c neu geschaffenen Ersatzanspruchs bei diskriminierender Beendigung des Dienstverhältnisses wird durch die außerordentlich kurze Fallfrist im vorletzten Satz ihrer Wirksamkeit beraubt. Das Erfordernis effektiver und abschreckender Sanktionen gehört zu den Prinzipien, die der EuGH zum Gleichbehandlungsrecht entwickelt hat. Art 17 RL 2006/54/EG (GleichbehandlungsRL-Neufassung), Art 15 RL 2000/443/EG (AntirassismusRL) und Art 17 RL 2000/78/EG (RahmenRL) sowie Art 14 RL 2004/113/EG (Erweiterte GleichbehandlungsRL) sehen übereinstimmend vor, dass die Mitgliedsstaaten für wirksame, angemessene und abschreckende Rechtsfolgen bei jeder Verletzung des Gleichbehandlungsgebots zu sorgen haben. Nach der Judikatur des EuGH sind für gleichartige Rechtsverletzungen auch im Wesentlichen gleichartige Sanktionen vorzusehen (ua EuGH C-180/95, Rs. Draehmpaehl).

Die bisherigen Regelungen der Sanktionen bei Beendigung waren nicht gemeinschaftsrechtskonform. Aus diesem Grund wurde in 415 d.B., XXIII. GP die Aufgriffsfrist für den Ersatzanspruch bei diskriminierenden Beendigungen auf sechs Monate ausgedehnt. Aus Gründen der Rechtsvereinheitlichung ist es geboten, zumindest dieselbe Frist für Schadenersatzansprüche auch im B-GBG einzuführen.

Ergänzend weist die Bundesarbeitskammer darauf hin, dass es aufgrund der unüblich kurzen Stellungnahmefrist nicht möglich war, diese fristgerecht zu erstatten und wir daher um eine Fristverlängerung ersuchen mussten. Es ist erforderlich, in das gesetzlich normierte Recht zur Begutachtung von Gesetzesentwürfen des Bundes (§ 4 Abs 2 Z 1 Arbeiterkammergesetz) auch die Arbeiterkammern in den Bundesländern einzubeziehen. Da die Bundesarbeitskammer dieser gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen ist, konnte die konsolidierte Fassung der Äußerungen erst nach Ablauf der Frist erstellt werden. Wir ersuchen um Verständnis für diese notwendige Verzögerung sowie um Berücksichtigung unserer Anmerkungen.



Herbert Tumpel
Präsident




Christoph Klein
IV des Direktors