

Vorblatt

Problem:

Das Gleichbehandlungsgesetz differenziert zwischen den Diskriminierungsmerkmalen Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit einerseits sowie Alter, sexuelle Orientierung und Religion oder Weltanschauung andererseits in den Bereichen außerhalb der Arbeitswelt. Hier besteht Bedarf nach einer Angleichung des Schutzniveaus.

Der Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst derzeit nur den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit. In Umsetzung der Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, vom 7. Juli 2010 (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie) ist eine Ausdehnung des Geltungsbereiches auf die Erweiterung der selbständigen Erwerbstätigkeit notwendig.

Im Sinne der Harmonisierung des Gleichbehandlungsrechts für verschiedene vor Diskriminierung geschützter Personenkreise sind auch entsprechende Anpassungen im Behindertengleichstellungsrecht erforderlich.

Darüber hinaus haben die Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gezeigt, dass auch sonstige Änderungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften erforderlich sind.

Ziele:

- Erhöhung des Schutzniveaus gegen Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen
- Umsetzung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie
- Verbesserung des Instrumentariums zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes
- Harmonisierung der Schutzniveaus auch mit dem Behindertengleichstellungsrecht

Inhalt:

- Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum auf alle Diskriminierungsmerkmale des Gleichbehandlungsgesetzes (so genanntes „Levelling up“), verbunden mit Ausnahmebestimmungen für die Merkmale Alter sowie Religion oder Weltanschauung,
- Klarstellung, dass sich im Bereich Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung der Schutzbereich auf die gesamte Dauer der Berufsberatung, Berufsbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung erstreckt,
- Ausdehnung des Schutzniveaus bei selbständiger Erwerbstätigkeit vom „Zugang“ auf „Erweiterung“ in Umsetzung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie,
- Aufnahme des Begriffes „Ehe-, Familien- und Personenstand“ statt bisher „Ehe- und Familienstand“ im I. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes sowie Verwendung des Begriffes auch im III. Teil, damit auch hier klargestellt ist, dass hier derselbe Diskriminierungsschutz besteht wie im I. Teil,
- Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen auf alle Arbeitgeber/innen, auch wenn im konkreten Fall kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht,
- Klarstellung, dass die im gerichtlichen Verfahren zugesprochenen Schadenersätze wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen,
- Harmonisierung der Schutzniveaus auch im Behindertengleichstellungsrecht, insbesondere betreffend Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung, bei selbständiger Erwerbstätigkeit und betreffend die Wirksamkeit des Schadenersatzes,
- Harmonisierung bei der Definition von Belästigung im Behindertengleichstellungsrecht,
- Ausdehnung der Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung bei sexueller Belästigung im I. Teil von einem Jahr auf drei Jahre,
- Einführung einer Verpflichtung der Gerichte, Urteile in Verfahren, in denen ein Gutachten oder ein Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission vorgelegt wurde, dieser zu übermitteln,

- Verankerung der Verpflichtung des/der Bundeskanzlers/Bundeskanzlerin, mindestens 1 mal jährlich Nichtregierungsorganisationen zu einem Gespräch betreffend die Bekämpfung von Diskriminierungen einzuladen,
- Verankerung der Verpflichtung des/der Bundesministers/Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mindestens 1 mal jährlich Nichtregierungsorganisationen zu einem Gespräch betreffend die Bekämpfung von Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen einzuladen,
- Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission durch Reduktion der Vertreter/innen der Sozialpartner und der Ministerien,
- Anpassung der Zusammensetzung der Ausschüsse an die Verkleinerung der Senate,
- Erweiterung der Zuständigkeit des Senates III der Gleichbehandlungskommission sowie der Anwaltschaft für Gleichbehandlung auf die Gleichbehandlung wegen der Religion und der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum,
- Vereinfachung und Zusammenfassung der Struktur der Anwaltschaft für Gleichbehandlung und ihrer Aufgaben; Klarstellung der Befugnisse der Regionalanwaltschaft;
- Einführung einer Vorinformation der Parteien vom Verfahrensausgang vor Ausfertigung der Entscheidung durch Abfassung eines kurzen Informationsschreibens durch die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission,
- Ausdehnung der Sanktionsmöglichkeit bei Verletzung der Berichtspflicht auch auf Vorlage unzureichender Berichte durch Arbeitgeber/innen,
- Aufnahme einer Hinweispflicht des Vorsitzes der Gleichbehandlungskommission auf die Möglichkeit einer einvernehmlichen Lösung des Konfliktes zu Beginn des Verfahrens,
- Neuregelung der Befragung vor der Gleichbehandlungskommission:
 - bei sexueller Belästigung erfolgt die Befragung der Parteien grundsätzlich getrennt mit der Möglichkeit des Antrages auf gemeinsame Befragung bei Zustimmung der anderen Partei,
 - in sonstigen Fällen erfolgt die Befragung immer gemeinsam.

Alternativen:

Es könnte die Verabschiedung des derzeit auf Unionsebene beratenen Richtlinienvorschlages der Europäischen Kommission zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung abgewartet werden. Damit wäre aber – auch hinsichtlich jener Regelungen, die nicht unmittelbar von diesem Richtlinienvorschlag tangiert sind – die Beibehaltung des gegenwärtigen sozialpolitisch nicht wünschenswertes Zustandes der Ungleichbehandlung die Alternative.

Der Entwurf verbessert darüber hinaus den derzeit bestehenden Diskriminierungsschutz und greift dabei Erfahrungen aus der Praxis auf. Alternative wäre lediglich die Beibehaltung der gegenwärtigen Rechtslage trotz festgestellter Defizite bzw. Verbesserungsmöglichkeiten.

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

Finanzielle Auswirkungen

Dem Bund erwachsen durch den vorliegenden Entwurf unmittelbar keine Kosten, da Arbeitsverhältnisse zum Bund vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen sind.

Durch die Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes ist nicht mit einem erheblichen Anwachsen der Zahl der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission oder vor Gericht zu rechnen.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Durch den weiteren Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Dies wird dem Wirtschaftsraum unmittelbar zugute kommen – durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherheit und soziale Unterstützung, durch die Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte und durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, die alle auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ressourcen optimal nutzen können. Der Abbau von Diskriminierungen wird auch einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung förderlich sein. Mittelfristig kann infolge der höheren Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen mit einem höheren Beschäftigungsniveau gerechnet werden.

Diskriminierungen gibt es auch in Bereichen außerhalb des Arbeitsmarktes, wie beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Solche Diskriminierungen können dieselben negativen Auswirkungen haben und ein Hindernis für eine vollständige, erfolgreiche Eingliederung aller Menschen in das wirtschaftliche und soziale Leben darstellen. Der Abbau derartiger Diskriminierungen hat ebenfalls die oben angeführten positiven Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich.

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/innen und für Unternehmen:

Durch den vorliegenden Entwurf wird die Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen auf alle Arbeitgeber/innen ausgedehnt, auch wenn im konkreten Fall kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht. Die daraus entstehenden Verwaltungskosten liegen unter der Bagatellgrenze gemäß § 5 Abs. 2 der Standardkostenmodell-Richtlinien.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Keine.

Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Durch die Ausweitung des Verbotes der Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen werden Ungleichbehandlungen von Konsument/inn/en verringert.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Durch die geplanten Verbesserungen im materiellen Recht und bei den Verfahrensbestimmungen wird es zu einem Abbau der Diskriminierung von Frauen kommen.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe dazu die Ausführungen zum Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf steht im Einklang mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union. Der Entwurf sieht einerseits Maßnahmen vor, zu denen der Bund auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts verpflichtet ist. Jene Regelungen, die nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechtes fallen, erfolgen in Konformität mit den auf Unionsebene vorgegebenen Rahmenbedingungen.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Mit dem vorliegenden Entwurf soll für die Diskriminierungsmerkmale Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung der Diskriminierungsschutz auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum, ausgedehnt werden (Levelling up). Dazu gehören insbesondere die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände, die Einführung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung, Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen sowie ein Benachteiligungsverbot auch für Zeug/inn/en. Dadurch soll eine Anpassung an den Schutzstandard beim Diskriminierungsmerkmal Geschlecht erfolgen. Für das Merkmal Alter sollen spezifische Ausnahmebestimmungen zur Anwendung kommen.

Damit ist eine Erweiterung der Zuständigkeit des für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen zuständigen Senates III der Gleichbehandlungskommission um diese neu hinzukommenden Agenden verbunden. Analog dazu soll der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen nunmehr auch für diese Angelegenheiten zuständig sein.

Der Entwurf dient weiters der Umsetzung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie. Durch den Entwurf soll der Geltungsbereich dahingehend erweitert werden, dass nunmehr nicht nur der Zugang sondern auch die Erweiterung einer selbständigen Erwerbstätigkeit vom Diskriminierungsverbot umfasst ist.

In Stelleninseraten müssen derzeit nur Angaben zum kollektivvertraglichen, gesetzlich oder durch sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegten Mindestentgelt enthalten sein. Jene Bereiche, für die keine lohngestaltende Vorschrift zur Anwendung kommt, werden von der Regelung derzeit nicht erfasst. Gerade in jenen Bereichen, in denen keine Mindestentgelte existieren, ist es für Bewerber/innen besonders schwer, an Informationen zum branchenüblichen Entgelt zu gelangen. Der Entwurf sieht daher eine Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen auf alle Arbeitgeber/innen vor, auch wenn im konkreten Fall kein Kollektivvertrag, Gesetz oder keine sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht.

Der bereits derzeit regelmäßig stattfindende Dialog des Bundeskanzlers/der Bundeskanzlerin mit Vertreter/innen von Nichtregierungsorganisationen zu Themen der Gleichbehandlung soll nunmehr im Gesetz verankert werden, im Falle der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen soll diese Verpflichtung dem Bundesminister/dem Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zukommen.

Im Behindertengleichstellungsrecht soll die Anhebung der Schutzniveaus analog umgesetzt werden, insbesondere betreffend Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung, bei selbständiger Erwerbstätigkeit und betreffend die Wirksamkeit des Schadenersatzes. Der Begriff Belästigung im Behindertengleichstellungsrecht soll mit dem des Gleichbehandlungsrechts harmonisiert werden.

Weiters sollen die Senate der Gleichbehandlungskommission verkleinert werden. Grund dafür ist einerseits die Ressourcenknappheit bei jenen Organisationen, die Vertreter/innen in die Gleichbehandlungskommission entsenden. Darüber hinaus haben praktische Erfahrungen mit Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission gezeigt, dass die am Verfahren beteiligten Personen zum Teil reserviert reagieren, wenn sie ihre Aussage vor einem größeren Gremium machen sollen. Schließlich soll mit dieser Maßnahme auch die Dauer der Verfahren verkürzt werden.

Darüber hinaus sollen die Struktur der Anwaltschaft für Gleichbehandlung gestrafft und Unklarheiten hinsichtlich der Befugnisse ihrer Mitglieder beseitigt werden.

Außerdem sind im Entwurf Verbesserungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften zur effektiveren Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes enthalten.

Finanzielle Auswirkungen:

Dem Bund erwachsen durch den vorliegenden Entwurf unmittelbar keine Kosten, da Arbeitsverhältnisse zum Bund vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen sind.

Durch die Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes ist nicht mit einem erheblichen Anwachsen der Zahl der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission oder vor Gericht zu rechnen.

Durch den vorliegenden Entwurf wird die Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen auf alle Arbeitgeber/innen ausgedehnt, auch wenn im konkreten Fall kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht. Die daraus entstehenden Verwaltungskosten liegen unter der Bagatellgrenze gemäß § 5 Abs. 2 der Standardkostenmodell-Richtlinien

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 6 („Zivilrechtswesen“) und Z 11 („Arbeitsrecht“) sowie Artikel 12 Abs. 1 Z 6 B-VG („Arbeiterrecht, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter handelt“).

Besonderer Teil

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes):

Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Die Anpassung des Inhaltsverzeichnisses ist auf Grund der Erweiterung des Geltungsbereiches im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes sowie der Aufnahme der gesetzlichen Verankerung des Dialoges mit Nichtregierungsorganisationen erforderlich.

Zu Z 2 und 5 (§ 1 Abs. 1 Z 2, § 4 Z 1, §16 Abs. 1 Z 2 und § 18 Z 1):

Mit der geplanten Regelung soll klargestellt werden, dass sich der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes nicht nur auf den Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung beschränkt, sondern auch auf alle Phasen der Ausbildung. Ausbildungen stellen eine Einheit dar und der Zweck der Maßnahme ist erst mit dem Abschluss der Ausbildung erreicht. Die Beschränkung auf den Zugang würde hier ein Rechtsschutzdefizit mit sich bringen. Nach der Spruchpraxis der Senate der Gleichbehandlungskommission erfolgt bereits jetzt eine weite Auslegung; beurteilt wird nicht nur der Zugang sondern auch der Verlauf der Ausbildung. Die Änderung stellt daher primär eine Klarstellung zur Vermeidung von Unklarheiten dar. Nicht erfasst ist jedoch die inhaltliche Beurteilung von Prüfungen. Hier können nur die Umstände der Prüfung auf eine Diskriminierung hin überprüft werden (zum Beispiel (sexuelle) Belästigung durch den/die Prüfer/in anlässlich der Prüfung).

Zu Z 3 und 6 (§ 1 Abs. 1 Z 4, § 4 Z 3, §16 Abs. 1 Z 4 und § 18 Z 3):

Die Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie), die bis 5. August 2012 umzusetzen ist, verbietet gemäß Artikel 4 jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im öffentlichen oder privaten Sektor, etwa in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. der Aufnahme oder mit der Ausweitung jeglicher anderer Art von selbständiger Tätigkeit. Erfasst sind alle Personen, die nach den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben. Das Gleichbehandlungsgesetz umfasst derzeit nur den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit (§ 1 Abs. 1 Z 4). Die Formulierung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie geht jedoch über den bloßen Zugang hinaus. Durch die Neuregelung soll der Geltungsbereich dahingehend erweitert werden, dass nunmehr auch die Erweiterung einer selbständigen Erwerbstätigkeit vom Diskriminierungsverbot umfasst ist.

Zu Z 4, 18 und 27 (§ 3, § 4, § 31 Abs. 1 und § 43 Abs. 1):

Im I. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes sind derzeit Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, verboten. Durch diese Hervorhebung ist klargestellt, dass das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe oder der Umstand, ob man Kinder hat oder nicht, in den vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Bereichen in der Arbeitswelt nicht zu Benachteiligungen führen darf. Durch die Erweiterung des Diskriminierungsschutzes auf das Merkmal Personenstand soll klargestellt werden, dass eingetragene Partnerschaften gemäß dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG), BGBl. I. Nr. 135/2009 in der geltenden Fassung, ebenfalls vom Diskriminierungsschutz umfasst sind. Die eingetragene Partnerschaft wurde der Ehe weitgehend gleichgestellt; für sie soll daher im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgesetz

auch das gleiche Schutzniveau sichergestellt werden. Darüber hinaus soll diese Definition auch in die Textierung des § 31 Eingang finden, um auch im III. Teil das gleiche Schutzniveau sicherzustellen wie im I. Teil. Hier fehlt bisher die ausdrückliche Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand. Eine sachliche Begründung für eine unterschiedliche Behandlung ist nicht ersichtlich.

Zu Z 7 und 28 (§ 9 Abs. 2, § 23 Abs. 2 und § 49 Abs. 4):

In Stelleninseraten müssen derzeit nur Angaben zum kollektivvertraglichen, gesetzlich oder durch sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegten Mindestentgelt enthalten sein. Jene Bereiche, für die keine lohngestaltende Vorschrift zur Anwendung kommt, werden von der Regelung derzeit nicht erfasst. Einen Faktor für die unterschiedliche Entlohnung vor Allem zwischen Frauen und Männern stellt die fehlende Information über das ortsübliche Entgelt dar. Es gestaltet sich in der Praxis oft sehr schwierig, das für einen konkreten Arbeitsplatz gebührende Entgelt festzustellen. Gerade in jenen Bereichen, in denen keine Mindestentgelte existieren, ist es für Bewerber/innen besonders schwer, an Informationen zum branchenüblichen Entgelt zu gelangen. Daher erscheinen Entgeltangaben in Stelleninseraten gerade in diesen Branchen besonders wichtig, um für die Bewerber/innen eine Ausgangsbasis für das Bewerbungsgespräch zur Verfügung zu stellen. Eine nachvollziehbare Gehaltsfindung kann die Gleichbehandlung fördern, wobei es nicht um Regulierung und Bürokratisierung geht, sondern um Fairness und Überschaubarkeit. Der Entwurf sieht daher eine Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen auf alle Arbeitgeber/innen vor, auch wenn im konkreten Fall kein Kollektivvertrag, Gesetz oder keine sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht. Die im Stelleninserat angegebene Information zum Mindestentgelt soll als Verhandlungsbasis dienen. Verhandlungen über die Höhe der tatsächlichen Entlohnung sind – soweit die Festsetzung nicht in diskriminierender Weise erfolgt – auf Grund sachlicher Kriterien wie z.B. einschlägiger Zusatzausbildung davon nicht beeinträchtigt. Die Angabe des Entgeltes stellt kein bindendes Anbot dar und kann daher im Einzelfall auch unterschritten werden, wenn der/die Bewerber/in zum Beispiel die in der Stellenausschreibung verlangten Voraussetzungen nicht erfüllt, der/die Arbeitgeber/in die Stelle jedoch trotzdem mit ihm/ihr besetzen will. Die Regelung richtet sich an Arbeitgeber/innen und Arbeitsvermittler/innen.

Bei Verstoß gegen diese Anforderungen ist beim ersten Verstoß eine Ermahnung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde vorgesehen. Erst im Wiederholungsfall ist die Verhängung einer Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vorgesehen.

Zu Z 8 bis 10 (§ 10):

Bisher war die Bestellung zur Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern Frauen vorbehalten. Nunmehr sollen auch Männer mit dieser Position betraut werden können. Dieser Umstand erfordert eine geschlechtergerechte Bezeichnung der Position.

Zu Z 11, 26 und 29 (§ 12 Abs. 14, § 26 Abs. 14, § 38 Abs. 7 und § 51 Abs. 11):

Die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie), die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie), die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie) und die Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verpflichten die Mitgliedstaaten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen zu treffen. Die Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie) sieht vor, dass der Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen werden und die Entschädigung abschreckend und dem erlittenen Schaden angemessen sein muss. Die letztgenannte Definition weicht sprachlich leicht von den bisherigen Formulierungen ab, verfolgt jedoch dasselbe Ziel.

Unabhängig davon, dass diese Kriterien im Hinblick auf die richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes von den Gerichten bereits jetzt berücksichtigt werden müssen, soll die Bedeutung dieser Kriterien durch die ausdrückliche Erwähnung im Gesetzestext unterstrichen werden. Angelehnt soll die Textierung an die Formulierung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie als der zeitlich aktuellsten Richtlinie werden.

Zu Z 12 (§ 15 Abs. 1):

Die vorgesehene Bestimmung regelt die Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz. Erfahrungen in der Praxis und wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass viele Frauen im Falle einer sexuellen Belästigung das ihnen widerfahrere Unrecht erst verarbeiten müssen, um sich dann zu einem Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen zu entschließen. Die derzeit geltende Einjahresfrist erscheint hierfür als zu gering bemessen, sodass eine Ausdehnung auf drei Jahre vorgesehen werden soll. Dies entspricht auch der Regelung des § 20 B-GIBG.

Zu Z 13 bis 15 (§ 15 Abs. 2 und 24):

Die geplante Änderung berücksichtigt die Änderung des GBK/GAW-G, wonach das bisher als „Verlangen“ bezeichnete Begehren der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Einleitung eines Verfahrens nunmehr als Antrag bezeichnet wird, und dient der Vereinheitlichung der Bezeichnung der regionalen Gliederung der Anwaltschaft für Gleichbehandlung. Die Bezeichnung „Regionalvertreter/in“ wird in „Regionalanwalt/Regionalanwältin“ umbenannt.

Zu Z 16 bis 25 (III. Teil):

Das Gleichbehandlungsgesetz differenziert derzeit im Diskriminierungsschutz außerhalb der Arbeitswelt zwischen den Diskriminierungsgründen Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, sexuelle Orientierung und Religion oder Weltanschauung. Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sind Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung verboten; auf Grund des Geschlechts sind Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verboten. Der sachliche Anwendungsbereich der übrigen Diskriminierungsgründe erstreckt sich derzeit nur auf den Bereich der Arbeitswelt. Praktische Erfahrungen haben gezeigt, dass auch außerhalb der Arbeitswelt Bedarf nach Schutz für die Diskriminierungsmerkmale Alter, sexuelle Orientierung und Religion oder Weltanschauung besteht. Besonders beim Zugang zu Wohnraum ist im Zusammenhang mit der Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung Handlungsbedarf gegeben. Auf europäischer Ebene steht derzeit ein Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in den Bereichen außerhalb der Arbeitswelt in Beratung. Für die Diskriminierungsmerkmale Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung soll der Diskriminierungsschutz auf den Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum, ausgedehnt werden. Hinsichtlich der Ausdehnung des Schutzes für diese Merkmale auch auf die Bereiche Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Bildung soll hingegen die Diskussion auf europäischer Ebene abgewartet werden. Auch erscheint auf Grundlage der in Österreich gemachten praktischen Erfahrungen eine Regelung vor Allem beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen geboten, da dieser Bereich in den Anfragen und Beschwerden nahezu ausschließlich angesprochen wird und insoweit ein Regelungsbedarf vorliegt.

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte hält in ihrem Jahresbericht 2011 fest, dass trotz der drohenden Verzögerung bei der Verabschiedung der von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen horizontalen Richtlinie, die das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung, des Alters, einer Behinderung oder der Religion über den Bereich der Beschäftigung hinaus erweitern würde, doch von wesentlicher Bedeutung ist, dass ihr wichtigstes Ziel, nämlich eine umfassendere Bekämpfung von Diskriminierung, in die Praxis umgesetzt wird. Darüber hinaus biete das Europäische Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen 2012 Politiker/innen Gelegenheit, sich mit diskriminierender Behandlung und Ausgrenzung, die ältere Menschen in einigen EU-Mitgliedstaaten erfahren, zu befassen und dieser entgegenzuwirken. In einer vergleichenden rechtlichen Analyse hat die Agentur im Jahr 2010 die unterschiedlichen Schutzniveaus bei Diskriminierungen je nach Grund („Gründehierarchie“) kritisiert („Homophobie, Transphobie und Diskriminierung auf Grund der sexuellen Ausrichtung und der geschlechtlichen Identität“, 2010).

Die Bestimmungen betreffend die Angleichung des Schutzniveaus sollen in den III. Teil integriert werden. Dazu zählt insbesondere die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände, die Erweiterung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung, Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen sowie ein Benachteiligungsverbot auch für Zeug/innen.

In § 30 ist eine getrennte Definition des Geltungsbereiches für die ethnische Zugehörigkeit einerseits und die übrigen Diskriminierungsmerkmale andererseits auf Grund des schon bisher geltenden unterschiedlichen Umfangs des Geltungsbereiches erforderlich.

§ 33 regelt die Ausnahmebestimmungen. Sind die hier genannten Kriterien erfüllt, soll keine unmittelbare Diskriminierung vorliegen. Mangels entsprechender Ausnahmemöglichkeit in der Antirassismusrichtlinie gilt diese Bestimmung nicht für das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit. Dies entspricht der bisherigen Rechtslage. § 33 alte Fassung hat für das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht eine der nunmehr vorgeschlagenen Ausnahmeregelung vergleichbare Regelung vorgesehen. Die Bestimmung enthält weiters Ausnahmebestimmungen für die Merkmale Religion oder Weltanschauung und Alter. Auf Grund der Besonderheiten dieser Merkmale sind die in den Entwurf aufgenommenen Ausnahmeregelungen gerechtfertigt. Auch die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie sieht für den Bereich der Arbeitswelt die Möglichkeit vor, für das Merkmal des Alters besondere Ausnahmebestimmungen vorzusehen. Dies erfolgte im Gleichbehandlungsgesetz in § 20. Die im Entwurf vorgesehene Ausnahmeregelung orientiert sich an der Formulierung des § 20 Abs. 3. Erfasst sein sollen davon zum Beispiel Sport- und Kulturveranstaltungen, deren Besuch erst ab dem Erreichen einer bestimmten Altersgrenze erlaubt ist. Bei der Bildung der Altersgruppen soll eine Durchschnittsbetrachtung zulässig sein. Auch im Zusammenhang mit der Preisgestaltung ist ein Abstellen auf ein Höchst- oder Mindestalter möglich. So sollen zum Beispiel günstigere Tarife oder Eintrittspreise für Schüler/innen, Student/inn/en oder Pensionist/inn/en gerechtfertigt sein, da diese Gruppen im Durchschnitt eine schlechtere Einkommenssituation als Personen im Erwerbsalter aufweisen, was Ermäßigungen sachlich rechtfertigt. Keine Diskriminierung liegt bei einem bevorzugten Zugang von Personen einer bestimmten Altersgruppe zu Einrichtungen der Freizeitwirtschaft (z.B. Kinder-, Erwachsenen- und Seniorenhotels) vor, die besonders für diese Altersgruppen gestaltet sind. Beschränkungen haben jedoch im Einklang mit den in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union festgelegten Kriterien angemessen und erforderlich zu sein. Hinsichtlich des Merkmals der Religion oder Weltanschauung sollen Kirchen oder andere öffentliche oder private Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, die Möglichkeit haben, Güter und Dienstleistungen bevorzugt Personen anzubieten, auf deren Religion oder Weltanschauung diese zugeschnitten sind. Die Beschränkungen haben jedoch angemessen und erforderlich zu sein. In diesem Fall liegt dann keine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung vor. Die Ausnahmebestimmung soll etwa für Bildungs- oder Informationsveranstaltungen der oben angeführten Einrichtungen gelten, die einer bestimmten Gruppe von Personen für sie besonders wichtige Inhalte vermitteln sollen wie z.B. Bildungsveranstaltungen für Pastoralassistent/innen und diesen vergleichbaren Personen, die auf deren Bedürfnisse in ihrer Tätigkeit besondere Rücksicht nehmen.

Das Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum (§ 36) umfasst nun auch die Merkmale Alter, sexuelle Orientierung und Religion oder Weltanschauung.

Zu Z 30 (§ 61):

Die geplante Regelung sieht die Einführung einer Verpflichtung der Gerichte vor, Urteile in Verfahren, in denen ein Gutachten oder ein Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission vorgelegt wurde, dieser zu übermitteln. In der Praxis hat die Gleichbehandlungskommission keinen vollständigen Überblick über die Judikatur zum Gleichbehandlungsgesetz, da keine umfassende Kennzeichnung der Urteile mit Bezug zum Gleichbehandlungsgesetz durch die Gerichte erfolgt. Bekannt sind vor Allem oberstgerichtliche Entscheidungen, die auch in der Fachliteratur behandelt werden. Erstinstanzliche Entscheidungen werden nur sehr selten veröffentlicht. Für die Arbeit der Gleichbehandlungskommission wären jedoch gerade Urteile der I. Instanz von Bedeutung und hier besonders jene Fällen, die bereits bei der Gleichbehandlungskommission anhängig waren. Durch das Abstellen auf die Vorlage des Prüfungsergebnisses der Gleichbehandlungskommission im gerichtlichen Verfahren, ist der Bezug zum Gleichbehandlungsgesetz für die Gerichte klar erkennbar. Es bedarf daher keines großen Verwaltungsaufwandes für die Gerichte, um die zu übermittelnden Urteile auszuwählen. Die Urteile dienen primär der Information der Gleichbehandlungskommission. Auf Grund der Amtsverschwiegenheit der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission ist eine Anonymisierung der Urteile nicht erforderlich. Eine Weitergabe in nicht anonymisierter Form an Einrichtungen oder Personen, die nicht der Amtsverschwiegenheit unterliegen, ist nicht zulässig. Eine Verpflichtung der Gleichbehandlungskommission zur Veröffentlichung dieser Urteile in anonymisierter Form zum Beispiel auf der Homepage des Bundeskanzleramtes soll nicht bestehen.

Zu Z 31 (§ 62a):

Nach dem geltenden Bundesministeriengesetz obliegen dem/der Bundeskanzler/in die Koordination in Angelegenheiten der Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Auf Grund der Entschließung des Bundespräsidenten, BGBl. II Nr. 479/2008, sind diese Agenden der Bundesministerin im Bundeskanzleramt übertragen. Bereits jetzt finden auf Einladung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und öffentlicher Dienst regelmäßige Gespräche mit Vertreter/inne/n von

Nichtregierungsorganisationen zu Themen der Gleichbehandlung statt. Dieser Dialog soll nunmehr im Gesetz verankert werden.

Zu Z 32 (§ 63 Abs. 7):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten. Die Novelle soll mit 1. Jänner 2013 in Kraft treten. Die Verpflichtung der Landesgesetzgeber zur Erlassung der Ausführungsgesetze binnen eines halben Jahres entspricht Art. 15 Abs. 6 B-VG und damit dem Bedürfnis nach möglichst zeitnaher Verwirklichung der Grundsatzbestimmungen.

Zu Z 33 und 34 (§ 64 Abs. 1 Z 1 und 2a):

Die geplante Regelung dient einerseits der Zitanpassung. Darüber hinaus soll der/die Bundeskanzlerin mit der Vollziehung der neu geschaffenen Regelung betreffend die gesetzliche Einrichtung des Dialoges mit den Nichtregierungsorganisationen betraut werden.

Zu Artikel 2 (Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft):

Zu Z 1 (§ 1 Abs. 2 Z 3):

Die Regelung berücksichtigt die Ausdehnung des Anwendungsbereichs des III. Teils und ordnet diese Aufgaben dem Senat III der Gleichbehandlungskommission zu.

Zu Z 2 und 3 (§ 2 Abs. 2 bis 4 und 9):

Die Regelung sieht eine Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission vor. Grund dafür ist einerseits die Ressourcenknappheit bei jenen Organisationen, die Vertreter/innen in die Gleichbehandlungskommission entsenden. Darüber hinaus haben praktische Erfahrungen mit Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission gezeigt, dass die am Verfahren beteiligten Personen zum Teil erschreckt bzw. ablehnend reagieren, wenn sie ihre Aussage vor einem 10 bis 12-köpfigen Gremium machen sollen. Auch diese Situation soll daher durch eine Verkleinerung der Senate verbessert werden. Schließlich soll mit dieser Maßnahme auch die Dauer der Verfahren verkürzt werden.

In den Senaten I und II sollen die Sozialpartner (Wirtschaftskammer Österreich, Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Vereinigung der Österreichischen Industrie und Österreichischer Gewerkschaftsbund) nunmehr nur mehr ein/e/n Vertreter/in statt bisher zwei Vertreter/innen entsenden. Durch die Bestellung von Ersatzmitgliedern ist die Besetzung der Senate auch bei Verhinderung der jeweiligen Mitglieder gewährleistet. Die anlässlich der Sitzung der Senate erstellten Wortprotokolle ermöglichen den Informationsaustausch innerhalb der Organisationen.

Im Senat I soll der/die Bundeskanzler/in nur mehr ein Mitglied statt bisher zwei Mitglieder bestellen. Nach dem geltenden Bundesministeriengesetz obliegen dem/der Bundeskanzler/in die Koordination in Angelegenheiten der Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Auf Grund der Entschließung des Bundespräsidenten, BGBl. II Nr. 479/2008, sind diese Agenden der Bundesministerin im Bundeskanzleramt übertragen. Dementsprechend liegt auch das Bestellungsrecht bei der Bundesministerin im Bundeskanzleramt.

Der Senat III zeichnet sich durch eine starke Besetzung mit Vertreter/inne/n der Ministerien aus. Hier ist auch die Gewährleistung einer ausgewogenen Besetzung mit Vertreter/inne/n der Ministerien einerseits und der Sozialpartner andererseits zu berücksichtigen. So soll der/die Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Zukunft nur mehr ein Mitglied statt bisher zwei Mitglieder bestellen. Hinsichtlich des vom/von der Bundesminister/in für Inneres bestellten Mitgliedes war ursprüngliches Motiv, die Erfahrungen im Menschenrechtsbeirat zu nutzen. Auf Grund der mittlerweile gewonnenen eigenen Erfahrungen des Senats III ist dies nicht länger notwendig. Darüber hinaus gab es in der bisherigen Tätigkeit des Senats III keine Verfahren zu den Bereichen Bildung sowie Wissenschaft und Forschung. Eine Beteiligung dieser Ministerien erscheint daher nicht unbedingt erforderlich. Überdies besteht jederzeit die Möglichkeit zur Beiziehung von Fachleuten (mit beratender Stimme), wobei die Senate diese Möglichkeit schon bisher genutzt haben und davon auszugehen ist, dass sie das auch weiterhin machen werden, vor Allem in Bereichen, in denen noch keine gefestigte Spruchpraxis vorhanden ist.

Zu Z 4, 5, 10,12 und 15 (§§ 3 bis 5, § 13 Abs. 1, § 14 Abs. 1 und 4a):

Durch die geplante Regelung soll die Struktur der Regelungen über die Anwaltschaft für Gleichbehandlung gestrafft werden. So wurden bisher die Anwälte/Anwältinnen für die jeweiligen Bereiche gesondert geregelt, obwohl diesen innerhalb ihres Wirkungsbereiches dieselben Aufgaben und Kompetenzen zukommen. Die Regelung der Aufgaben der Anwaltschaft für Gleichbehandlung erfolgt

daher nunmehr zusammengefasst, wodurch auch ein besserer Überblick möglich ist. Eine Änderung der Aufgaben ist damit nicht verbunden. Für jeden Bereich ist ein/eine Anwalt/Anwältin sowie die erforderliche Anzahl von weiteren Anwälten/Anwältinnen zu bestellen. Die bisherige Bezeichnung „Stellvertreter/innen“ hat in der Vergangenheit zu Unklarheiten über die Kompetenzen dieser Personen geführt. Die Änderung in die Bezeichnung „weitere Anwälten/Anwältinnen“, die in der erforderlichen Zahl zu bestellen sind, soll klarstellen, dass den weiteren Anwälten/Anwältinnen dieselben Kompetenzen zukommen wie dem/der Anwalt/Anwältin und sie nicht nur im Fall der Verhinderung agieren können. Die Regelung der Koordinierung soll der inhaltlichen Abstimmung und einer konsistenten Vorgangsweise dienen, dienstrechtliche Abstufungen sind damit nicht verbunden. Das ist nicht Sache des gegenständlichen Gesetzes.

Auch die Regelung der Regionalbüros gab Anlass zu Unklarheiten über die Befugnisse der Regionalanwält/inn/e/n. Mit der vorgeschlagenen Regelung soll klargestellt werden, dass den Regionalanwält/inn/e/n innerhalb ihres Wirkungsbereiches dieselben Rechte wie den Anwalt/inn/en zukommen. Weiters soll die Bezeichnung der regionalen Mitglieder der Anwaltschaft für Gleichbehandlung vereinheitlicht werden; die Bezeichnung „Regionalvertreter/in“ wird in „Regionalanwalt/Regionalanwältin“ geändert.

Darüber hinaus soll innerhalb des Gesetzes nicht mehr die gesamte Bezeichnung des/der jeweiligen Anwalts/Anwältin, sondern nur mehr die verkürzte Bezeichnung „Anwalt/Anwältin“ verwendet werden. Ebenso soll die gesonderte Nennung der Regionalanwält/inn/e/n entfallen, da bereits klargestellt ist, dass ihnen dieselben Rechte wie den Anwalt/inn/en zukommen.

Derzeit sind Mitglieder der Anwaltschaft für Gleichbehandlung in den ihren Wirkungsbereich betreffenden Angelegenheiten berechtigt, an den Sitzungen der Senate der Gleichbehandlungskommission teilzunehmen. Dies führt derzeit bei Mehrfachdiskriminierungen dazu, dass mehrere Anwalt/inn/en an der Sitzung des Senates der Gleichbehandlungskommission – jede/r für seinen/ihren Wirkungsbereich – teilnehmen müssen. Der Entwurf sieht vor, dass nunmehr nur mehr ein/e Anwalt/Anwältin an den Sitzungen der Senate der Gleichbehandlungskommission teilnehmen soll; dies gilt auch für Verfahren mit Mehrfachdiskriminierung. Welche/r Anwalt/Anwältin in Fällen von Mehrfachdiskriminierungen den gesamten Fall vertritt, obliegt der autonomen Entscheidung der Anwaltschaft für Gleichbehandlung. Darüber hinaus können während der Sitzung Wechsel der Besetzung durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlung erfolgen. Dies erscheint dann zielführend, wenn die jeweils in der Sitzung behandelten Fälle von unterschiedlichen Anwalt/inn/en betreut werden.

Zu Z 6 und 8 (§ 11 Abs. 1, § 12 Abs. 1 und Abs. 5):

Durch die Ersetzung des Begriffes „Verlangen des/der Anwalts/Anwältin“ durch „Antrag des/der Anwalts/Anwältin“ soll ein Gleichklang der Terminologie mit dem Recht auf Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission anderer Personen hergestellt werden. Dies wird auch in der Änderung des § 12 Abs. 1 berücksichtigt.

Zu Z 7 (§§ 10 Abs. 1 und 12 Abs. 2):

Mit dieser Regelung soll eine Zitatberichtigung erfolgen.

Zu Z 9 (§ 12 Abs. 7):

Mit dieser Regelung soll die Möglichkeit geschaffen werden, den Ausgang des Verfahrens bereits vor Ausfertigung des Prüfungsergebnisses der Gleichbehandlungskommission Antragsteller/in und Antragsgegner/in in Form einer kurzen Information mitzuteilen. Berufen dazu ist nur die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission. Die Fristenhemmung endet jedoch erst mit der Zustellung des ausgefertigten Prüfungsergebnisses. In Hinblick auf die Einführung einer Verpflichtung der Gerichte, Urteile in Verfahren, in denen ein Gutachten oder ein Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission vorgelegt wurde, dieser zu übermitteln (§ 61 Gleichbehandlungsgesetz) kann die Gleichbehandlungskommission diese in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundeskanzleramtes veröffentlichen oder einen Hinweis dazu aufnehmen. Eine Verpflichtung dazu besteht jedoch nicht.

Zu Z 11 (§ 13 Abs. 4):

Nach der derzeitigen Rechtslage kann die Gleichbehandlungskommission nur die Tatsache veröffentlichen, dass ein/e Arbeitgeber/in der Verpflichtung zur Berichtslegung nicht nachgekommen ist. In der Praxis werden in manchen Fällen zwar Berichte gelegt, allerdings nur mit cursorischem Inhalt. Nunmehr soll eine Verletzung der Berichtspflicht auch dann vorliegen und mit der Sanktion der Veröffentlichung auf der Homepage des/der Bundeskanzlers/Bundeskanzlerin geahndet werden können, wenn der/die Arbeitgeber/in den Bericht in einer unzureichenden Weise legt.

Der/die Arbeitgeber/in muss jedoch – unter Androhung der Sanktion der Veröffentlichung – von der Gleichbehandlungskommission vorher aufgefordert werden, zu verbessern. Ein Eingehen auf den Einzelfall darf bei der Veröffentlichung nicht erfolgen; sie darf nur einen Hinweis auf das angesprochene Thema enthalten zum Beispiel durch Zitierung des Tatbestandes. Da im konkreten Fall kein Verfahren zur Überprüfung des Vorbringens stattgefunden hat, darf die Formulierung keine Diskriminierung unterstellen.

Zu Z 13 (§ 14 Abs. 3a):

Mit dieser Bestimmung soll die schlichtende Funktion der Gleichbehandlungskommission gestärkt werden. Zu Beginn des Verfahrens muss der/die Vorsitzende Antragsteller/in und Antragsgegner/in zu ihrer Vergleichsbereitschaft befragen. Die Vergleichsbereitschaft kann von Antragsteller/in und Antragsgegner/in bereits im Antrag bzw. den schriftlichen Stellungnahmen geäußert werden.

Zu Z 14 (§ 14 Abs. 4):

Die Sitzungen der Senate erfolgen nach geltender Rechtslage grundsätzlich in Anwesenheit des/der Antragstellers/Antragstellerin und des/der Antragsgegners/Antragsgegnerin sowie gegebenenfalls deren Vertreter/innen (Parteienöffentlichkeit). Auf Antrag einer Auskunftsperson kann diese selbst jedoch abgesondert befragt werden. Dies gilt auch für die Befragung des/der Antragstellers/Antragstellerin oder des/der Antragsgegners/Antragsgegnerin. Durch die Neuregelung sollen diese Antragsrechte auf gesonderte Befragung nunmehr wegfallen. Die Befragung soll nunmehr (Ausnahmeregelung siehe unten) immer in Anwesenheit von Antragsteller/in und Antragsgegner/in erfolgen. Niemandem soll ein Antragsrecht auf abgesonderte Befragung zustehen.

Der gegenteilige Grundsatz gilt bei Verfahren vermuteter sexueller Belästigung. Bei diesen Verfahren ist regelmäßig davon auszugehen, dass eine Konfrontation von zu befragenden Personen diesen nicht zumutbar bzw. dem Verfahren abträglich ist. Die Befragung soll grundsätzlich gesondert erfolgen, wobei eine gemeinsame Befragung dann möglich ist, wenn Antragsteller/in oder Antragsgegner/in dies beantragt und die jeweils andere Person dem zustimmt. Erfolgt die Befragung gemeinsam, so besteht für die Auskunftspersonen nicht die Möglichkeit, für sich eine abgesonderte Befragung zu beantragen. Werden im Antrag an die Gleichbehandlungskommission neben dem Vorwurf der sexuellen Belästigung noch andere Tatbestände im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes geltend gemacht, so finden die Verfahrensregelungen zur sexuellen Belästigung Anwendung.

Durch die Neuerung ist auch eine Beschleunigung der Verfahren zu erwarten, da durch die Möglichkeit von Rückfragen bei Auskunftspersonen, die durch die Aussage einer anderen Auskunftsperson erforderlich erscheinen, Unklarheiten sofort beseitigt werden können. Darüber hinaus können Befragungen zur Erfassung eines Gesamtbildes der Situation kürzer gefasst werden.

Zu Z 16 (§ 15 Abs. 2 und 3):

Mit dieser Regelung soll eine Anpassung der Besetzung der Ausschüsse der Senate der Gleichbehandlungskommission an die Verkleinerung der Senate vorgenommen werden. Der Senat soll nur mehr aus drei Mitgliedern bestehen. Den Vorsitz führt der/die Vorsitzende, bei seiner/ihrer Verhinderung der/die stellvertretende Vorsitzende. Der/die Vorsitzende kann auch ein anderes Mitglied oder Ersatzmitglied des jeweiligen Senates, das Bundesbedienstete/r ist, mit dem Vorsitz betrauen, damit auch den/die Stellvertreter/in auch im Falle, dass der/die Vorsitzende nicht verhindert ist. Die übrigen Mitglieder sind vom/von der Vorsitzenden des Senates aus dem Kreise der Mitglieder oder Ersatzmitglieder der im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen zu entnehmen. Danach müssen je ein/e Vertreter/in der Arbeitgeber/innen/seite und der Arbeitnehmer/innen/seite im Ausschuss vertreten sein.

Zu Z 17 (§ 21 Abs. 12 Abs. 13)

Abs. 12 regelt das Inkrafttreten. Die darin angeführten Bestimmungen sollen mit 1. Jänner 2013 in Kraft treten. Abs. 13 sieht eine davon abweichende Inkrafttretensregelung mit einer Übergangsregelung für die Neubesetzung der Senate der Gleichbehandlungskommission mit 1. Juli 2013 vor. Mit diesem Datum haben die entsendenden Organisationen für die laufende Funktionsperiode bis 30. Juni 2016 Vertreter/innen für die Senate der Gleichbehandlungskommission in ihrer neuen Zusammensetzung gemäß diesem Bundesgesetz zu nominieren.

Zu Z 18 (§ 22):

Die Regelung soll der Zitanpassung dienen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes)**Zu Z 1 bis 3 und 7 (§ 7a Abs. 1 Z 2 und 4, § 7b Abs. 1 Z 8 und 10, § 7j und § 7n):**

Der Entwurf sieht die Harmonisierung des Behindertengleichstellungsrechts mit den im Gleichbehandlungsgesetz zeitgleich eingeführten entsprechenden Regelungen vor.

So soll klargestellt werden, dass sich im Bereich Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung der Schutzbereich auf die gesamte Dauer der Berufsberatung, Berufsbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung erstreckt.

Das Schutzniveau bei selbständiger Erwerbstätigkeit soll in Umsetzung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie vom „Zugang“ auf „Erweiterung“ ausgedehnt werden.

In Hinblick auf die unionsrechtlichen Anforderungen an die Ausgestaltung der Schadenersatzregelungen soll klargestellt werden, dass die im gerichtlichen Verfahren zugesprochenen Schadenersätze wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen.

Zu Z 4 (§ 7d):

Die Textierung des Tatbestandes der Belästigung soll an die Terminologie des Gleichbehandlungsgesetzes angeglichen werden. Ein einheitliches Schutzniveau ist hier insbesondere im Hinblick auf Fälle von Mehrfachdiskriminierungen erforderlich.

Bei den übrigen Ziffern handelt es sich um redaktionelle Anpassungen und Klarstellungen.

Zu Artikel 4 (Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes):**Zu Z 1 (§ 5 Abs. 3 bis 5):**

Die Textierung des Tatbestandes der Belästigung soll an die Terminologie des Gleichbehandlungsgesetzes angeglichen werden. Ein einheitliches Schutzniveau ist hier insbesondere im Hinblick auf Fälle von Mehrfachdiskriminierungen erforderlich.

Zu Z 2 (§ 8 Abs. 4):

Am 26. Oktober 2008 ist das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) in Österreich in Kraft getreten. Das zentrale Ziel dieser Konvention ist eine inklusive Gesellschaft, die Menschen mit Behinderungen die gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen ermöglicht. Gemäß Art. 4 der Konvention haben die Vertragsstaaten mit den Menschen mit Behinderungen über die sie vertretenden Organisationen enge Konsultationen zu führen und sie aktiv bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten zur Durchführung dieses Übereinkommens und bei anderen Entscheidungsprozessen in Fragen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, einzubeziehen.

Die Bestimmung des § 8 Abs. 4 dient der Umsetzung dieser Verpflichtung zur Partizipation und deckt sich auch mit den Zielsetzungen des Nationalen Aktionsplanes (NAP) Behinderung 2012-2020, der der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention dient und die behindertenpolitische Strategie der Österreichischen Bundesregierung enthält.

Zu Z 4 (§ 9 Abs. 4):

Die Regelung über die Bemessung der Höhe des immateriellen Schadenersatzes soll mit der im Gleichbehandlungsgesetz zeitgleich eingeführten entsprechenden Regelung harmonisiert werden. Ein einheitliches Schutzniveau ist vor allem auch im Hinblick auf Fälle von Mehrfachdiskriminierungen erforderlich.

Zu Z 5 (§ 11):

Der im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes statuierte Diskriminierungsschutz umfasst nunmehr einen erweiterten Personenkreis, was eine entsprechende Anpassung erforderlich macht.

Bei den übrigen Ziffern handelt es sich um redaktionelle Anpassungen.