

Bundesministerium für Arbeit,  
Soziales und Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom  
BMASK-462.207/0020-VII/B/8/2012

Unser Zeichen, BearbeiterIn  
Mag. LA/MS

Datum  
20.09.2012

**Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden**

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

Ziel des vorliegenden Entwurfs ist das Schutzniveau gegen Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zu erhöhen, die Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie umzusetzen, das Instrumentarium zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu verbessern, die Umsetzung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie und das Schutzniveau mit dem Behindertengleichstellungsrecht zu harmonisieren.

Obwohl der vorliegende Gesetzesentwurf viele begrüßenswerte Verbesserungen enthält, wird seitens des ÖGB bemängelt, dass viele Themen des Gleichbehandlungsrechts und des Behindertengleichstellungsrechts unzureichend oder zur Gänze unbehandelt geblieben sind.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

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

Die Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz auf das Merkmal Personenstand ausgedehnt wird, womit auch die eingetragenen Partnerschaften umfasst sind, wird seitens des ÖGB als sehr positiv gesehen. Mit dieser Änderung wird das Schutzniveau von eingetragenen Partnerschaften an den Diskriminierungsschutz der Ehe angeglichen.

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

Der vorgelegte Gesetzesentwurf enthält eine Änderung betreffend der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in den Stelleninseraten. Entsprechend dem vorliegenden Gesetzesentwurf ist die Angabe des Mindestentgeltes in den Stelleninseraten auch für Arbeitsverhältnisse, für die kein Kollektivvertrag, kein Gesetz und keine sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung zu Anwendung kommen, in Zukunft verpflichtend. Diese Änderung wird seitens des ÖGB sehr begrüßt. Zur weiteren Verbesserung der Transparenz und Sicherstellung einer fairen Verhandlungsbasis bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses regt der ÖGB an, dass das Gesetz auch zur Angabe des konkreten Kollektivvertrages, des Gesetzes oder der Norm der kollektiven Rechtsgestaltung auf dessen Grundlage das Mindestentgelt beruht, verpflichtet.

Das Anzeigerecht wegen Verstoßes gegen die Verpflichtung der Angabe des Mindestentgeltes in den Stelleninseraten hat gemäß §§ 10 und 24 GIBG der Stellenwerber/die Stellenwerberin bzw. die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Der ÖGB fordert, dass dieses Anzeigerecht auch den Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen eingeräumt wird.

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

Die richtlinienkonforme Textierung betreffend der Kriterien bei der Festlegung der Höhe des Schadensersatzes und ihre ausdrückliche Erwähnung im Gesetzestext ist zu begrüßen. Aus Sicht des ÖGB reicht jedoch nicht die bloße Klarstellung, dass die Sanktionen gemäß der EU Richtlinien „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sein müssen. Es sollten darüber hinaus konkrete Anhaltspunkte für die Bemessung des Schadensersatzes im GIBG (wie z.B. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, die Dauer der Diskriminierung, die Schwere der Beeinträchtigung der betroffenen Person, das Vorliegen einer Mehrfachdiskriminierung) festgelegt werden.

**Zu Z 12 (§ 15 Abs.1)**

Die geplante Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes normiert die Verlängerung der Frist für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen im Falle einer sexuellen Belästigung von einem Jahr auf drei Jahre. Diese Änderung wird vom ÖGB sehr begrüßt, da die Praxis zeigt, dass viele Personen das ihnen widerfahrene Unrecht erst verarbeiten müssen, um sich dann zu einem Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen zu entschließen.

**Zu Z 16 bis 25 (III.Teil):**

Gemäß dem vorliegenden Gesetzesentwurf 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 (sog. Levelling up) ausgedehnt werden. Weiters soll es ein Gebot der diskriminierungsfreien Inserierung von Wohnraum geben, wobei beim erstmaligen Verstoß lediglich eine Verwarnung vorgesehen ist. Mit dieser geplanten Änderung wird eine langjährige Forderung des ÖGB erfüllt und von uns

ausdrücklich begrüßt. Zudem schlägt der ÖGB vor, auch diskriminierende Werbung vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes zu erfassen.

## **GBK/GAW – Gesetz**

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

Die beabsichtigte Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission ist nachvollziehbar, aber das damit verbundene Ziel könnte besser durch den verstärkten Einsatz von Ausschüssen erreicht werden.

In Anbetracht dessen, dass die Zahl der Anträge zur Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes stetig steigt und dass der vorliegenden Entwurf eine Erweiterung des Diskriminierungsschutzes vorsieht, ist eine bloße Reduktion der Zahl der MitgliederInnen der Gleichbehandlungskommission aus unsere Sicht nicht sinnvoll, da dadurch nicht gewährleistet ist, dass mindestens 50% der SenatsmitgliederInnen Frauen sind.

Derzeit sieht das GBK/GAW – Gesetz vor, dass Entscheidungen in Ausschüssen gefällt werden können. Aus Sicht des ÖGB ist das der richtige Weg, um das Verfahren zu beschleunigen und den bestehenden Überhang an Fällen abzuarbeiten. Der ÖGB schlägt daher vor, als Alternative zur Verkleinerung der Senate, das System der Ausschüsse auszubauen und vorzusehen, dass im Regelfall die Entscheidung durch Ausschüsse gefällt wird. Die Entscheidung durch den Senat soll nur in jenen Fällen vorgesehen werden, bei denen es sich z.B. um ein Abgehen von der bisherigen Rechtsprechung handelt, bei denen es keine einheitliche Rechtsprechung gibt oder bei denen keine Orientierung an Vorentscheidungen möglich ist (ähnlich der Regelung des § 8 OGH-G).

Eine solche Vorgangsweise setzt allerdings voraus, dass mehrere Ausschüsse gebildet werden können, und da die Ausschüsse aus SenatsmitgliederInnen zusammengesetzt sind, würde eine Verkleinerung der Senate diesen Weg erschweren. Das eigentliche Ziel der Verkleinerung würde aber auf diese Weise leichter erreicht werden können.

## **Behindertengleichstellungsrecht**

Seitens des ÖGB werden die Angleichungen begrüßt. Unserem Erachten nach ist es jedoch unerlässlich, eine baldige Novellierung der Behindertengleichstellungsregelungen vorzunehmen, um eine weitgehende, gleichberechtigte Teilhabe der Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft zu ermöglichen und jede Art der Diskriminierung zu beseitigen.

### **Zu Z 4 (§7d)**

Der ÖGB regt an, ein Wahlrecht zwischen der Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission und der Schlichtungsstelle des Bundessozialamtes für Menschen mit Behinderung im Falle einer sexuellen Belästigung einzuräumen. Diese Fälle sind mit starken psychischen Belastungen verbunden und meistens nicht für eine Schlichtung geeignet.



Die geplante Novelle enthält, wie schon eingangs erwähnt, viele begrüßenswerte Änderungen. In manchen Bereichen wurde jedoch die Chance zur Erhöhung der Rechtssicherheit und zur Verbesserung des Gleichstellungsrechts in Österreich nicht wahrgenommen. Vor allem lässt die geplante Novelle Regelungen betreffend den immateriellen Schadensersatz, der Ausdehnung der Anfechtungsfrist, den Ersatz der Prozesskosten sowie Verbesserungen der Einkommensberichte vermissen.

#### Immaterieller Schadensersatz

Der ÖGB regt an, gesetzlich klarzustellen, dass bei einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses der betroffenen Person auch im Fall der Anfechtung der Beendigung oder der Feststellung des aufrechten Arbeitsverhältnisses nicht nur Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens, sondern auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gebührt. Die unterschiedliche Behandlung der Tatbestandsmerkmale ist nicht EU-konform und wurde seitens der Europäischen Kommission bereits gerügt.

#### Ausdehnung der Anfechtungsfrist

Aus Sicht des ÖGB ist es notwendig, die Anfechtungsfrist bzw. die Frist zur Einbringung einer Feststellungsklage bei diskriminierenden Beendigungen von 14 Tagen auf zumindest vier Wochen auszudehnen. Die kurze Frist von 14 Tagen erschwert es, relevante Sachverhaltselemente entsprechend zu erheben.

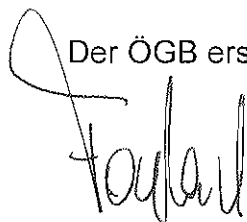
#### Ersatz der Prozesskosten

Der/die Arbeitnehmer/in trägt im Kündigungsanfechtungs- bzw. Feststellungsverfahren nach dem Gleichbehandlungsgesetz das volle Kostenrisiko. Die schwer einschätzbaren Prozesskosten stellen damit bei der Rechtsdurchsetzung eine große Hürde dar, wegen der die Betroffenen häufig den Gang zu Gericht scheuen, obwohl eine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt und wertungsmäßig der Beendigung auf Grund eines verpönten Motivs nach § 105 Abs. 3 Z 1 ArbVG gleich zu setzen ist. Der ÖGB regt daher an, in das Gleichbehandlungsgesetz eine Regelung aufzunehmen, wonach in gerichtlichen Anfechtungs- oder Feststellungsverfahren wegen vermuteter diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kostenersatz erst bei einem Verfahren vor dem OGH zusteht.

#### Verbesserung der Einkommensberichte

Die ersten Erfahrungsberichte zeigen, dass derzeit die Aussagekraft der Berichte oft mangelhaft ist und dadurch die Ergreifung von konkreten Maßnahmen zur Beseitigung der Entgelt Differenz wesentlich erschwert wird. Ferner führt das Fehlen von spürbaren Sanktionen bei Nicht-Erstellung von Einkommensberichten und insbesondere bei Unterlassen jeglicher Aktivität zur Beseitigung der Einkommensunterschiede dazu, dass die Wirksamkeit der Berichte eingeschränkt ist. Der ÖGB regt daher an, ehestmöglich Verhandlungen über dieses Thema zu beginnen und in weiterer Folge eine Novellierung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen vorzunehmen.

Der ÖGB ersucht um Berücksichtigung seiner Stellungnahme.

  
Erich Foglar  
Präsident



  
Mag. Bernhard Achitz  
Leitender Sekretär