

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz  
Abt. VII.8

By mail: VII8@bmask.gv.at  
[begutachtungsverfahren@parlament.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlament.gv.at)

Wien, 19.9.2012

**Stellungnahme der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz und das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft geändert werden**

Sehr geehrte Frau SC Dr.in Ritzberger-Moser!  
Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung nimmt zum vorliegenden Entwurf wie folgt Stellung. Bevor auf die einzelnen Bestimmungen eingegangen wird, zwei generelle Anmerkungen zu den zentralen Änderungen:

**1. Verringerung des unterschiedlichen gesetzlichen Schutzniveaus bei verschiedenen Diskriminierungsgründen**

Mit der geplanten Novelle werden durch die Ausweitung des Diskriminierungsverbots im Bereich von Gütern und Dienstleistungen wichtige Verbesserungen für Betroffene von Diskriminierungen erreicht. Bedauerlich ist, dass neue Unterschiede in den Schutzniveaus zwischen den einzelnen Diskriminierungsmerkmalen geschaffen werden.

Es erfolgt zwar eine Ausweitung des Schutzbereiches in Hinblick auf die Diskriminierungsgründe Alter, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, nicht jedoch bei Bildung, Sozialschutz, sozialen Vergünstigungen und Gesundheitsdiensten.

Beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen und im Bereich der Bildung sind Personen weiterhin nur aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit vor Diskriminierung geschützt. Dies steht nicht im Einklang mit der UN-Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), nach der jegliche Form der

**E-Mail:** gaw@bka.gv.at

Diskriminierung von Frauen, insbesondere in politischen, kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Bereichen, zu beseitigen ist und die Unterzeichnerstaaten diesbezügliche gesetzliche Regelungen zu treffen haben<sup>1</sup>. In den Concluding Observations des Human Rights Committee (CCPR/C/AUT/CO/4) in Bezug auf den periodischen Bericht Österreichs wird gefordert, keine Hierarchisierung zwischen den Diskriminierungsgründen zuzulassen und ein „levelling up ... with regard to all prohibited grounds of discrimination“ durchzuführen. Das Komitee bezieht sich dabei ausdrücklich auf das Gleichbehandlungsgesetz und das dort je nach Diskriminierungsgrund unterschiedliche Schutzniveau.

## **2. Neustrukturierung der Bestimmungen über die Anwaltschaft für Gleichbehandlung im GBK/GAW-Gesetz**

Die im Zuge von Novellierungen regelmäßige gesetzliche Verankerung neuer Aufgabenbereiche für die Anwaltschaft für Gleichbehandlung vor allem aufgrund der Umsetzung von EU-Richtlinien hatte insbesondere seit der Ausweitung des Aufgabenbereichs auf insgesamt sechs Diskriminierungsgründe zu einer für Rechtsunterworfene nur noch schwer handhabbaren Unübersichtlichkeit der gesetzlichen Bestimmungen über die Anwaltschaft geführt.

Diese Unübersichtlichkeit und die Tatsache, dass bisher im Bereich der Anwaltschaft zwei Arten von Stellvertretung bestanden, die organisationsrechtliche, die nur Vertretungshandlungen für die jeweilige Leitung zulässt und parallel dazu die Stellvertretung nach GBK/GAW-Gesetz, die den StellvertreterInnen exakt die gleichen unabhängigen Kompetenzen verleiht wie den AnwältInnen, haben immer wieder zu Unklarheiten und Missverständnissen in den Außenkontakten geführt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begrüßt daher die weitaus kürzere und übersichtlichere Neustrukturierung der Bestimmungen, mit der auch Unklarheiten in der Außenwirkung bezüglich der gesetzlichen Kompetenzen der einzelnen Mitglieder der Gleichbehandlungsanwaltschaft klargestellt werden konnten.

Eine Änderung der Aufgaben oder Kompetenzen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung oder ihrer einzelnen Mitglieder ist mit dieser Neustrukturierung nicht verbunden.

Anders als für die im Vorblatt zur geplanten Novelle bei den finanziellen Auswirkungen erwähnten Gerichte und die Gleichbehandlungskommission angenommen wird sich

---

<sup>1</sup> Das UN-Komitee zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen verweist in seinen Empfehlungen vom 2. Februar 2007 (CEDAW/C/AUT/CO/6) auf die Konzentration der Gender-Gleichstellung im Bereich der Arbeitswelt, die zu einem Ungleichgewicht in Hinblick auf die anderen in der Konvention genannten Bereiche führt, insbesondere da das Schutzniveau bei Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Gleichbehandlungsgesetz viel höher ist und mehr Bereiche umfasst.

allerdings der Beratungsaufwand der Anwaltschaft für Gleichbehandlung aufgrund der neuen Aufgabenbereiche mit Sicherheit erheblich erhöhen.

## **Zu den einzelnen Bestimmungen**

### **Artikel 1: Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes**

#### **Zu Z 2 und 5 (Klarstellung des umfassenden Schutzbereiches bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses)**

Die Änderung wird von der Anwaltschaft für Gleichbehandlung begrüßt. Anzumerken ist allerdings, dass beim Tatbestand der Belästigung (§§ 6, 7, 21) eine ausdrückliche Abhilfeverpflichtung nur für ArbeitgeberInnen besteht, nicht für sonst Verantwortliche für eine Diskriminierung. Dies betrifft alle Gleichbehandlungsgebote in der sonstigen Arbeitswelt (Berufsberatung und Berufsausbildung, selbstständige Erwerbstätigkeit, Berufsgruppenorganisationen).

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung schlägt daher vor, zur Klarstellung der Abhilfeverpflichtung – in Analogie zum Auskunftsrecht der Anwaltschaft in § 4 Abs 2 GBK-/GAW-G – den Passus „durch den/die Arbeitgeber/in“ in den §§ 6 Abs 1 Z 2, 7 Abs 1 Z 2 und 21 Abs 1 Z 2 durch „oder den/die sonst Verantwortliche/n“ zu ergänzen.

In den erläuternden Bemerkungen wird festgehalten: „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).“ Aus Sicht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung sollte auch die Leistungsbeurteilung selbst insofern in die Überprüfung einer Diskriminierung einbezogen werden, als die Frage zu stellen ist, ob eine Leistungsbeurteilung diskriminierungsfrei erfolgt ist (z.B. sexistische oder altersdiskriminierende Bemerkungen auf Beurteilungsbögen eines Hearings).

#### **Zu Z 3 und 6 (Ausdehnung des Schutzbereichs bei selbstständiger Erwerbstätigkeit)**

Die Ausdehnung des Schutzbereichs bei selbstständiger Erwerbstätigkeit wird begrüßt, ist allerdings aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft für eine vollständige Umsetzung der RL 2010/41/EU nicht weitgehend genug. Die Richtlinie bezweckt im Titel ausdrücklich den Schutz von Personen in Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit. Auch wenn in Artikel 4 der RL nur die „Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. Aufnahme oder Ausweitung einer selbständigen

„Tätigkeit“ explizit angeführt wird, stellt das vorangestellte Wort „etwa“ klar, dass es sich um eine demonstrative Aufzählung handelt und die Bestimmung auf einen umfassenden Schutz in allen Phasen selbstständiger Erwerbstätigkeit abzielt.

Die meisten strittigen Fälle waren in der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft bisher solche, in denen die tatsächliche Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit erschwert oder verunmöglich wurde.

Aus Sicht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung sollte daher gerade in diesen Fällen die Einbeziehung in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes klargestellt werden, da sie vom Schutzzweck der RL jedenfalls erfasst sind.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich für die gleiche Formulierung wie im Bereich der Berufsberatung und Berufsausbildung aus, weil in diesem Bereich der umfassende Schutz durch die bevorstehende Novelle sichergestellt wird. Damit könnte auch vermieden werden, dass Bestimmungen, die in den Richtlinien völlig gleich lauten („access to“), im österreichischen Gesetz zu unterschiedlichen Regelungen führen.

#### **Zu Z 4, 18 und 27 (Aufnahme des Begriffes „Ehe, Familien und Personenstand“)**

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung begrüßt, dass durch die Aufnahme des Begriffs „Personenstand“ eingetragene Partnerschaften iSd. Eingetragene Partnerschaft-Gesetzes ebenfalls vom Diskriminierungsschutz im GIBG umfasst sein werden.

In Teil III GIBG fehlte bisher die ausdrückliche Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand. Mit der Aufnahme der Wortfolge auch in § 31 GIBG wird die Vereinheitlichung des Schutzniveaus in den Teilen I und III GIBG gewährleistet.

#### **Zu Z 7, (Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten);**

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung begrüßt die Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts auch auf jene Arbeitsplätze, für die kein kollektivvertragliches, durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegtes Mindestentgelt gilt. Dadurch wird sichergestellt, dass die Verpflichtung für den gesamten Anwendungsbereich des GIBG im Hinblick auf die Festsetzung des Entgelts gilt.

Zudem wird die Handhabung der Bestimmung in der Praxis erleichtert. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist zwar derzeit als einzige Institution gesetzlich berechtigt, Verwaltungsstrafverfahren einzuleiten, verfügt aber nicht über die Information, ob für einen konkreten Arbeitsplatz z.B. ein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt.

In der Vergangenheit wurden daher lediglich „Informationsschreiben“ versendet, es sei denn, eine Interessenvertretung hat die Geltung eines Kollektivvertrags bzw. die Inkorrekttheit eines angegebenen Mindestentgelts innerhalb eines Kollektivvertrags vorab festgestellt.

Ausdehnung der Antragsberechtigung bei den Bezirksverwaltungsbehörden und der Parteistellung; Entfall der Verwarnung beim ersten Verstoß;

Aus Sicht der Anwaltschaft wäre es daher überlegenswert, die gesetzliche Kompetenz, durch einen Antrag bei den Bezirksverwaltungsbehörden ein Verwaltungsstrafverfahren einzuleiten, auch auf die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen auszudehnen.

Ebenso sollten diese, wie auch die bereits jetzt antragsberechtigten StellenwerberInnen, im Verwaltungsstrafverfahren Parteistellung bekommen.

Die Anwaltschaft spricht sich zudem dafür aus, sowohl bei diskriminierenden Stellenausschreibungen, als auch bei fehlender Angabe des Mindestentgelts, beim ersten Verstoß keine Verwarnung, sondern gleich eine Verwaltungsstrafe vorzusehen.

**Zu Z 11, 26 und 29 (Aufnahme der RL-Kriterien für die Bemessung des Schadenersatzes in das GIBG); immaterieller Schadenersatz bei Kündigungsanfechtung)**

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung begrüßt die Aufnahme der in den EU-Richtlinien im Bereich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung genannten Kriterien zur Bemessung des Schadenersatzes bei Diskriminierung in das GIBG.

Um zu gewährleisten, dass bei Verletzung des GIBG ein entsprechend den EU Richtlinien „wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender“ Schadenersatz zugesprochen wird, spricht sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber hinaus für einen Mindestschadenersatz in Höhe von € 1000,-- für die erlittene persönliche Beeinträchtigung bei allen Diskriminierungstatbeständen aus.

Bedauerlich ist aus Sicht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, dass der Anspruch auf immateriellen Schadenersatz im Falle einer Kündigungsanfechtung neuerlich nicht in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen wurde.

**Im Bereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes wurde dieses klare Umsetzungsdefizit bereits 2009 behoben (§ 18c Abs 1 B-GIBG).**

## **Zu Z 12 (Verlängerung der Verjährungsfrist bei sexueller Belästigung in der Arbeitswelt)**

Die Anwaltschaft begrüßt die Verlängerung der Verjährungsfrist für den Tatbestand der sexuellen Belästigung auf drei Jahre. Diese Novellierung trägt den Erfahrungen aus der Beratungspraxis Rechnung, dass Betroffene bei schwerwiegenderen Belästigungen sehr lange Zeit benötigen, bis sie diese benennen können. Durch die Verlängerung der Frist auf drei Jahre wird im Fall sexueller Belästigung der Rechtszugang für die Betroffenen erleichtert.

Die Anwaltschaft bedauert, dass die Neuregelung nicht die übrigen Belästigungstatbestände in der Arbeitswelt umfasst. Bei geschlechtsbezogener Belästigung und Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder des Alters gilt nach wie vor die weit kürzere Frist von einem Jahr.

Auch im Hinblick darauf, dass in Teil III GIBG für alle Diskriminierungstatbestände die dreijährige Verjährungsfrist gilt und unterschiedliche Fristen bei sehr ähnlichen Tatbeständen in der Praxis unweigerlich zu Problemen in der Rechtsdurchsetzung führen, spricht sich die Anwaltschaft dringend für die Festlegung einer einheitlichen, dreijährigen Verjährungsfrist für alle Belästigungstatbestände im Gleichbehandlungsgesetz aus.

## **Zu Z 16 bis 25 (Teil III GIBG, „Levelling up“)**

### Zu Z 17 bis 19 (§§ 30, 31, 32 GIBG, Geltungsbereich)

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung begrüßt die Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes für die Diskriminierungsmerkmale Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum.

Um ein unterschiedliches Schutzniveau bei verschiedenen Diskriminierungsgründen und damit eine Ungleichbehandlung innerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes zu vermeiden, sollte für die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung der Geltungsbereich des GIBG allerdings auch die Bereiche Bildung, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Gesundheitsdienste umfassen. Andernfalls können beispielsweise sexuelle Belästigungen und Belästigungen aufgrund der sexuellen Orientierung im Bildungsbereich weiterhin nicht sanktioniert werden.

Aus der in den EB angedeuteten geringen Zahl von Anfragen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zu den Bereichen Bildung, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen

und Gesundheitsdienste kann nicht der Schluss gezogen werden, dass es in diesen Bereichen keine Diskriminierungen und damit keinen Regelungsbedarf gäbe. In diesem Zusammenhang wird auf den Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (12457/12) vom 11.7.2012 verwiesen, der hinsichtlich der Diskriminierungsmerkmale Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung auch die Schutzbereiche Sozialschutz und Bildung umfasst.

#### Zu Z 21 (§ 33 GIBG, Ausnahmebestimmung)

Die Sätze zwei und drei des § 33 betreffend die Festsetzung eines Höchst- und Mindestalters sollten aus Sicht der Anwaltschaft nicht in den Gesetzestext, sondern in die EB aufgenommen werden, da es sich lediglich im einen Sonderfall der in Satz eins formulierten Ausnahme handelt. Durch die Formulierung im Gesetzestext selbst könnte der Eindruck entstehen, dass die Festsetzung eines Mindest- oder Höchstalters bei der Inanspruchnahme von Gütern und Dienstleistungen grundsätzlich sachlich gerechtfertigt ist.

Die EB sollten darüber hinaus nähere Hinweise, Erklärungen und Beispiele für die Anwendung der Ausnahmebestimmung bei Diskriminierungen auf Grund der sexuellen Orientierung sowie der Religion oder Weltanschauung enthalten. Auch sollte an Hand von Beispielen ausgeführt werden, wann diese Ausnahmeregelung - in Abgrenzung zu der in § 34 GIBG geregelten Bestimmung zu positiven Maßnahmen - zur Anwendung kommt.

Schließlich sollte in den EB klargestellt werden, dass die in Satz vier formulierte Ausnahme lediglich bei der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen Anwendung findet, die im direkten Zusammenhang mit der Ausübung eines religiösen Kultes stehen. Dabei sollte ebenfalls klargestellt werden, dass die Zurverfügungstellung von Dienstleistungen, die nicht direkt mit der Ausübung eines Kultes in Zusammenhang stehen, wie beispielsweise die Vermietung von Wohnraum durch karitative Organisationen, nicht von dieser Ausnahmeregelung umfasst sind.

#### Zu Z 22 (§ 35 GIBG, Belästigung und sexuelle Belästigung)

Im Bereich außerhalb der Arbeitswelt ist derzeit nicht klar geregelt, dass auch „Dritte“ – also auch KundInnen und zufällig Anwesende – als diskriminierende Personen haften, wenn sie den Tatbestand der Belästigung erfüllen. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte in Teil III GIBG klargestellt werden, dass auch „Dritte“, für (sexuelle) Belästigungen in den geschützten Bereichen des Teil III GIBG haften.

Ebenso enthält Teil III GIBG im Gegensatz zum Bereich der Arbeitswelt keinen Hinweis auf eine Abhilfeverpflichtung für AnbieterInnen von Gütern und Dienstleistungen, wenn

eine Belästigung vorkommt. So sind derzeit beispielsweise FilialleiterInnen nicht ausdrücklich verpflichtet, z. B. gegen die sexuelle Belästigung einer Kundin durch einen Kunden vorzugehen. Nur wenn MitarbeiterInnen belästigt werden, besteht eine Abhilfeverpflichtung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt daher an, in Teil III GIBG eine Bestimmung aufzunehmen, nach der die schuldhafte Unterlassung von angemessenen Abhelfmaßnahmen gegen Belästigungen durch Dritte eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes darstellt.

#### Zu Z 23 (§ 37 GIBG, Strafbestimmungen)

Die Praxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt, dass mehr als ein Jahr nach dem in Kraft treten des Gebots des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum am 1.3.2011 nach wie vor viele Wohnungsinserate diskriminierende Formulierungen enthalten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich daher dafür aus, den Schutz vor Diskriminierungen beim Zugang zu Wohnraum dadurch zu verstärken, dass Verwaltungsstrafbehörden bereits beim ersten Verstoß gegen das Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum eine Verwaltungsstrafe verhängen können.

Weiters wird angeregt, dass WohnungsinteressentInnen berechtigt werden, Verletzungen des Gebots des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum bei den Bezirksverwaltungsbehörden anzuzeigen und im Verwaltungsstrafverfahren Parteistellung bekommen.

#### **Zu Z 30 (Übermittlungspflicht der Gerichte)**

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung begrüßt die Regelung, wonach die Gerichte Urteile, in denen sie sich mit einem Gutachten oder Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission (GBK) befasst haben, an diese zu übermitteln haben.

Obwohl ein Erlass des Bundesministeriums für Justiz (Erlass vom 18.12.2002 über die Erweiterung der Judikaturdokumentation auf die Ebene der Landes- und Bezirksgerichte, JMZ 6171/166/Pr5/02) die Kennung von Urteilen im Bereich des Gleichbehandlungsrechts vorsieht, erfolgt dies in der Praxis häufig nicht.

Die vorgesehene Übermittlungspflicht wird die Situation für jene Verfahren verbessern, in denen sowohl Gerichte als auch GBK befasst sind.

Zur Verbesserung des Rechtszugangs und zur umfassenden Information wäre es allerdings aus der Sicht der Anwaltschaft wünschenswert, dass jedes Urteil in Gleichbehandlungsfragen an die Gleichbehandlungskommission übermittelt wird.

## **Zu Z 31 (Dialog mit Nichtregierungsorganisationen)**

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung begrüßt die Einführung eines strukturierten Dialogs mit Nichtregierungsorganisationen und spricht sich in diesem Zusammenhang für eine breite Einladungspolitik aus.

## **Artikel 2: Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft**

### **Zu Z 2 (Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission)**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begrüßt das Vorhaben, durch die Verkleinerung der Senate die Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission für AntragsstellerInnen und AntragsgegnerInnen sowie sonstige Auskunftspersonen weniger belastend zu gestalten und gleichzeitig die Dauer der Verfahren zu verkürzen.

In Zusammenhang mit der Verkleinerung des Senats III der Gleichbehandlungskommission wird allerdings darauf hingewiesen, dass der Bereich Bildung Gegenstand von Verfahren in diesem Senat ist. Dabei kann nun der Senat nicht mehr von der einschlägigen Expertise des bisher vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) entsendeten Mitglieds profitieren. Auch die in Bezug auf den neu geregelten Diskriminierungsgrund Religion im Teil III GIBG kann die wesentliche Expertise des beim BMUKK angesiedelten Kultusamts nicht mehr direkt eingebracht werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich daher dafür aus, dass weiterhin ein Mitglied des Senats III der Gleichbehandlungskommission vom BMUKK entsendet wird.

### **Zu Z 4, 5, 10, 12 und 15 (Anwaltschaft für Gleichbehandlung)**

#### **Zu Z 4 (§ 3 und 4 GBK/GAW-Gesetz, Neustrukturierung der Bestimmungen über die Anwaltschaft für Gleichbehandlung)**

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung begrüßt die Vereinfachung und Vereinheitlichung der organisationsbezogenen Bestimmungen über die Anwaltschaft für Gleichbehandlung.

Insbesondere die Zusammenfassung der bisher gesondert geregelten Aufgaben und Kompetenzen der für die Teile I, II und III GIBG zuständigen Anwälte und Anwältinnen erhöht die Verständlichkeit und Übersichtlichkeit vor allem für die Rechtsunterworfenen.

Durch den Wegfall der Bezeichnung „Stellvertreter/innen“ und der Aufnahme der Bezeichnung „der erforderlichen Zahl von weiteren Anwälten/Anwältinnen gemäß Z 1“, werden Unklarheiten und Missverständnisse hinsichtlich der Kompetenzen der Mitglieder der Anwaltschaft in Zukunft leichter verhindert werden können.

Klargestellt wird auch, dass den Regionalanwälten und Regionalanwältinnen innerhalb ihres Wirkungsbereiches dieselben Aufgaben und Rechte wie den AnwältInnen zukommen. Mit der Änderung der Bezeichnung „Regionalvertreter/in“ in „Regionalanwalt/Regionalanwältin“ wird die Bezeichnung der Mitglieder der Anwaltschaft in den Regionalbüros vereinheitlicht.

#### Zu Z 4 (§ 5 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz, Teilnahme der Gleichbehandlungsanwaltschaft an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission)

Die Mitglieder der Anwaltschaft für Gleichbehandlung sind seit der Novelle im Jahr 2004 für einen bestimmten Teil des GIBG (I, II oder III) ernannt und verfügen daher auch nur über die gesetzlichen Kompetenzen in diesem Bereich des Gleichbehandlungsgesetzes. Grund dafür war die schrittweise Erweiterung der vom Geltungsbereich des GIBG umfassten Bereiche und die Verankerung entsprechender AnwältInnen, insbesondere im Jahr 2004 aber auch die Entscheidung, die Beratung und Unterstützung von sich diskriminiert fühlenden Personen im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt durch SpezialistInnen für die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern beizubehalten.

Die Beratung und rechtliche Unterstützung durch SpezialistInnen für bestimmte Diskriminierungsgründe hat sich in der Praxis der Anwaltschaft seither bewährt. Bei Mehrfachdiskriminierungen werden die wichtigsten rechtlichen Schritte daher von zwei SpezialistInnen innerhalb der Anwaltschaft vorgenommen. Dies galt bisher auch für die Unterstützung während eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission.

Bereits die Antragstellung an den für Mehrfachdiskriminierungen zuständigen Senat I der Gleichbehandlungskommission erfolgte sowohl durch den/die AnwältIn für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I GIBG), als auch durch den/die AnwältIn für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG).

Im Zuge der Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission soll nun ausnahmslos nur ein/e AnwältIn an den Sitzungen der Senate der Gleichbehandlungskommission teilnehmen dürfen.

Damit wird das Ziel der Straffung des Verfahrens allerdings unterlaufen, weil dies bei Verfahren zu Mehrfachdiskriminierungen nur dazu führen kann, dass die jeweils gesetzlich zuständigen Mitglieder der Anwaltschaft nacheinander am Verfahren

teilnehmen, weil nur so die Prüfung des Vorliegens einer Diskriminierung in Anwesenheit des gesetzlich zuständigen Mitglieds der Anwaltschaft erfolgen kann.

Jede andere Vorgangsweise würde den Versuch einer Einschränkung der unabhängigen gesetzlichen Kompetenzen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung darstellen. In den EB wird dazu explizit festgehalten, dass die Änderung der Aufgaben der Anwaltschaft durch die Straffung des GBK/GAW-Gesetzes gerade nicht vorgesehen ist.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung spricht sich daher dafür aus, die Regelung in § 5 Abs 3 des Entwurfs wie folgt zu ergänzen: „Ein Anwalt oder eine Anwältin ist **in seinem/ihrem gesetzlichen Wirkungsbereich** berechtigt, an den Sitzungen der Senate der Gleichbehandlungskommission und ihrer Arbeitsausschüsse teilzunehmen...“

#### Zu Z 4 (§ 5 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz, anonymisierte Weitergabe der von den Sozialversicherungsträgern erhaltenen Informationen)

Das Auskunftsrecht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger dient der Sammlung von Fakten, um die Glaubhaftmachung einer Entgeldiskriminierung zu erleichtern oder überhaupt erst zu ermöglichen. Den sich diskriminiert fühlenden Personen steht es frei, ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission oder vor den zuständigen Gerichten zu führen.

Das mit der letzten Novelle 2011 in das GBK/GAW-Gesetz aufgenommene Recht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, bei Vermutung einer Entgeldiskriminierung von den Sozialversicherungen die Beitragsgrundlage konkreter Vergleichspersonen zu erfahren, stellt ein wichtiges Hilfsmittel dar, um strittige Einkommensunterschiede zu klären. Allerdings darf die Anwaltschaft diese Informationen an die Betroffenen derzeit nur in anonymisierter Form weitergeben. Damit kann die Information von den Betroffenen auch für ein etwaiges Gerichtsverfahren nur anonymisiert verwendet werden, was die Wirksamkeit der Information schmälert bzw. in vielen Fällen zu Nichte macht.

In voller Anerkennung des datenschutzrechtlichen Schutzbedürfnisses der Vergleichspersonen spricht sich daher die Anwaltschaft dafür aus, den von Entgeldiskriminierungen Betroffenen den Zugang zu den für die Durchsetzung ihrer Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz notwendigen Informationen zu ermöglichen. Die Anwaltschaft spricht sich daher für eine Streichung des Wortes „anonymisiert“ aus.

#### **Zu Z 9 (Vorabinformation über den Ausgang des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission)**

Die Anwaltschaft begrüßt die gesetzliche Verankerung der Information über den Ausgang eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission durch die Geschäftsführung vor Ausfertigung des Prüfungsergebnisses, weil die Ausfertigung erfahrungsgemäß geraume Zeit in Anspruch nehmen kann.

Ergänzend spricht sich die Anwaltschaft dafür aus, ausdrücklich klarzustellen, dass sowohl AntragstellerInnen als auch AntragsgegnerInnen diese Information erhalten können.

### **Zu Z 11 (Verpflichtung zur Berichtslegung)**

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung begrüßt die geplante Ergänzung in § 13 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz, wonach Berichte an die Senate der Gleichbehandlungskommission in ausreichender Art und Weise zu legen sind.

Es wird zweifellos zu einer Aufwertung der Rolle der Gleichbehandlungskommission beitragen, dass auch für den Fall einer unzureichenden Berichtslegung durch ArbeitgeberInnen bzw. Verantwortliche nunmehr eine wirksame Sanktionsmöglichkeit besteht. Der neu in das Gesetz aufgenommene Verbesserungsauftrag unterstützt das Ziel der Bestimmung, die informative und vollständige Berichtslegung an die Kommission.

### **Zu Z 14 (Gemeinsame Befragung vor der Gleichbehandlungskommission)**

Der Entwurf sieht die ersatzlose Streichung des Rechts auf getrennte Befragung für AntragsstellerInnen, AntragsgegnerInnen und Auskunftspersonen vor, mit Ausnahme von Verfahren zum Tatbestand der sexuellen Belästigung.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung spricht sich aus folgenden Gründen ausdrücklich gegen diese Neuregelung der Verfahrensvorschriften für die Gleichbehandlungskommission aus.

Mit der letzten Novellierung des GBK/GAW-Gesetzes 2011 wurde der Grundsatz der Vertraulichkeit der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission aufgegeben.

Gleichzeitig wurde der Grundsatz der gemeinsamen Befragung eingeführt, wobei gewährleistet wurde, dass von AntragsstellerInnen, AntragsgegnerInnen und Auskunftspersonen eine getrennte Befragung beantragt werden kann.

Bisher wurden in den drei Senaten der Gleichbehandlungskommission erst wenige Verfahren nach diesen Verfahrensvorschriften durchgeführt. Es gibt daher kaum Erfahrungswerte, wie die Antragsmöglichkeiten genutzt werden und welche Auswirkungen ihr Wegfall hätte.

Ein wichtiger Grund für die Änderungen 2011 war die Sicherstellung einer besseren Verwertbarkeit der Ergebnisse der Verfahren vor den Senaten der

Gleichbehandlungskommission bei den Gerichten. In Fällen beispielsweise von Entgeltdiskriminierung oder Diskriminierungen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, aber auch Verfahren zu Diskriminierungen im Bereich von Teil III GIBG, erleichtert die gemeinsame Befragung darüber hinaus die unstrittige Feststellung von Fakten.

Gleichzeitig gibt es aber viele AntragstellerInnen, die das spezialisierte, niederschwellige und der Situation von Diskriminierungsoptfern besonders Rechnung tragende Verfahren in der bisherigen, geschützten Befragungsform in Anspruch nehmen wollen.

Die persönliche Konfrontation mit AntragsgegnerInnen ist Diskriminierungsoptfern in manchen Fällen auch bei anderen Tatbeständen als dem der sexuellen Belästigung nicht zumutbar.

Besonders unverständlich erscheint daher aus Sicht der Anwaltschaft die Beibehaltung der getrennten Befragung nur in Fällen sexueller Belästigung, nicht aber bei Belästigungen aus anderen Gründen.

Auch die für das Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission oft wesentlichen Aussagen von Auskunftspersonen, die bei Verfahren im Bereich der Arbeitswelt häufig noch im Unternehmen beschäftigt sind, könnten durch einen Wegfall des Rechts auf abgesonderte Befragung in vielen Verfahren ausbleiben, weil diese Personen kaum mehr zu einer Aussage bereit sein werden.

Eine Einschränkung der Informationsrechte der Parteien liegt bei einer getrennten Befragung nicht vor, da die Befragungsprotokolle bereits seit dem Wegfall der Vertraulichkeit des Verfahrens mit der Novelle 2011 eingesehen werden können.

### **Über die geplanten gesetzlichen Änderungen hinausgehende Anregung:**

#### **Feststellungsklage für die Anwaltschaft für Gleichbehandlung nach allen Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission**

Der Anwaltschaft für Gleichbehandlung steht in den Fällen, in denen ein Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission durch ein Verlangen der Anwaltschaft eingeleitet wurde, das Recht einer Feststellungsklage zu, wenn sich die Entscheidung des Senats nicht mit der Auffassung der Anwaltschaft deckt.

Die gesetzliche Rolle der Anwaltschaft für Gleichbehandlung als staatliche Vertreterin des Anspruchs auf Gleichbehandlung in der Gleichbehandlungskommission kann aber nur dann effektiv erfüllt werden, wenn der Anwaltschaft das Recht zur Erhebung dieser Feststellungsklage für alle Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zusteht.

Eine Einzelfallprüfung kann auf Antrag von sich diskriminiert fühlenden Personen, z.B. auch mittels Protokollarantrag bei der Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission, durch ArbeitgeberInnen, durch die betriebliche Vertretung der ArbeitnehmerInnen, durch Interessenvertretungen, von amtswegen oder durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlung eingeleitet werden.

Es ist nicht einsichtig, warum das Recht, mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlung ein Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission durch eine Feststellungsklage überprüfen zu lassen, nur bestimmten AntragstellerInnen zustehen soll, die vor der Antragstellung bereits von der Anwaltschaft für Gleichbehandlung beraten und rechtlich unterstützt wurden und gerade denjenigen nicht, die ohne vorherige Beratung und Unterstützung ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission eingeleitet haben.

Dr.<sup>in</sup> Ingrid Nikolay-Leitner  
Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlung